




3 1761 11729749 9



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117297499>



Public Safety and Emergency Preparedness Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

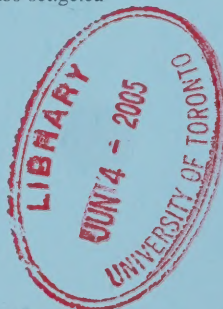
This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

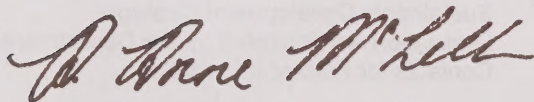
Catalogue No.: BT31-2/2006-III-43
ISBN 0-660-62797-3



Public Safety and Emergency Preparedness Canada

Report on Plans and Priorities

2005-2006



The Honourable A. Anne McLellan, P.C. M.P.
Solicitor General of Canada
(Minister of Public Safety and Emergency Preparedness)

Table of Contents

Section I: Overview	3
The Minister's Message	4
The Deputy Minister's Message	6
Portfolio Overview	8
Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness	11
Portfolio resource Summary	12
Summary Information	13
Financial Resources	14
Delivering on our Mandate	15
The Planning Environment	17
Overview of Portfolio Relationships	19
Program Activity Architecture	20
Section II: Analysis of Program Activities by Strategic Outcome	21
Emergency Management and National Security	22
Policing and Law Enforcement	29
Community Safety and Partnerships	34
Portfolio Leadership and Corporate Management	39
Section III: Supplementary Information	42
Management Representation Statement	43
Organizational Information	44
Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalent	45
Table 2: Program by Activity	47
Table 3: Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates	48
Table 4: net Cost of Department for the Estimates Year	49
Table 5: Resource Requirement by Branch or Sector	50
Details of Transfer Payment Programs	51
Table 6: Details of Transfer Payment Programs	52
Transfer Payments for the National Crime Prevention Strategy (NCPS)	53
Table 7: Horizontal Initiatives	55
Section IV: Other Items of Interest	55
Grant and Contribution programs Administered by PSEPC	56
Sustainable Development Strategy	58
Legislation Administered by the Department and Portfolio Agencies	60
Contacts for Further Information	64

SECTION I – OVERVIEW

The Minister's Message

In the time since the Prime Minister announced the creation of the Department and Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness on December 12, 2003, I am pleased to report that we have achieved solid progress on enhancing the safety and security of Canadians.

The Department, also known as Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC), was recently established in legislation with the passage of Bill C-6, and now serves as the foundation for meeting Canada's safety and security challenges over the coming years. The Government of Canada is now in a better position to strengthen our response to the different types of threats to public safety that we face in our ever-changing world.

In the years ahead, it is critical that we maintain a coordinated, across-the-board approach, one that provides a cohesive focus for the Department and all agencies within the Portfolio. The Portfolio agencies include the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Security Intelligence Service, the Correctional Service of Canada, the Canada Firearms Centre, the National Parole Board, the Canada Border Services Agency and three review bodies.

I am confident that the work of the Department and its Portfolio agencies have made Canada a safer place to live. However, our work has only just begun. We will continue to take steps to ensure that our communities remain safe, through initiatives that respect our values as Canadians, and deter and reduce crime while preserving the peaceful and open nature of Canadian society.

In the coming year, my Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness will order its activities according to our overarching objectives: achieving safer communities, improving emergency management, strengthening national security and enhancing cooperation with the United States on matters of mutual concern.

As part of this approach we have invested in activities related to crime prevention, policing and law enforcement, and correctional services. Moreover, through our partnerships with government and private sector organizations, we have undertaken strategies to provide assistance to vulnerable communities and segments of our society at risk.

The threat of disasters also remains constant. As Minister of Public Safety and Emergency Preparedness, I can assure Canadians that the Government of Canada is taking appropriate steps to improve Canada's ability to prevent, mitigate and deal with emergencies, regardless of their cause.

We are enhancing emergency management capacity through better coordination with provinces, territories and municipalities. By extension, we are also ensuring effective cross-jurisdictional relations with the United States.

The Government of Canada also continues to be vigilant in strengthening national security. We are making use of the enhanced suite of legislative tools, while respecting our international commitments and expectations, as well as the Canadian values reflected in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. An important step in this direction is the recent establishment of the Cross-Cultural Roundtable on National Security. The Roundtable will be able to guide us

in managing the security interests of all Canadians as well as promoting respect and understanding in our diverse society.

Finally, we have agreed to joint action plans with the United States in key priority areas such as border security and crime prevention and are committed to furthering our co-operation with our closest neighbour to protect our citizens, our trade and the long-standing relationship we share.

With these and many other safety and security challenges to address in the coming years, I am pleased to have the support of a Parliamentary Secretary who is working with me to advance the Government's broadened public safety agenda.

Your comments and suggestions on our Report on Plans and Priorities are welcome. Further information, including Departmental contacts and our Internet address, can be found in Section IV- Other Items of Interest. Each of the Portfolio agencies, with the exception of the CSIS, prepares its own report to Parliament. You are invited to consult their respective documents for more information.

Public safety and emergency preparedness are priorities for the Government. My Department has an ambitious agenda, one that Canadians expect us to pursue with their best interests in mind, building on the initial successes of transition to a new Department and the Government's consolidated approach to public safety and security. I am confident that PSEPC will be able to fulfill its mandate of ensuring a just and safe society in which Canadians are protected from threats to personal safety, while maintaining the rights and freedoms on which Canada's open society depends.

A handwritten signature in dark ink, reading "A. Anne McLellan", is positioned above a thin horizontal line.

The Honourable A. Anne McLellan, P.C. M.P.
Solicitor General of Canada
(Minister of Public Safety and Emergency Preparedness)

Deputy Minister's Message

It gives me great pleasure to present the Report on Plans and Priorities (RPP) for the second year of the Department of Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC), which was created in December 2003. This document presents the Department's plans and priorities for the period from 2005-2006 to 2007-2008.

As you will notice while reading this report, our work is essential to ensuring the safety and security of Canadians; indeed, these efforts represent one of the cornerstones supporting the quality of life of all Canadians. In fact, the Government has no more fundamental responsibility than to protect its citizens.

Our new department is part of the Public Safety and Emergency Preparedness Portfolio that also includes six agencies – the Royal Canadian Mounted Police, Canadian Security and Intelligence Service, Correctional Service Canada, the National Parole Board, the Canada Firearms Centre and the newly created Canada Border Services Agency – and three review bodies. The Portfolio now brings together in one place the core functions of security and intelligence, policing, corrections and crime prevention, border services and border integrity, emergency management and critical infrastructure protection.

The recent establishment of our Department in law represents an important milestone. The Department now has a clear mandate, including supporting the Minister in providing national leadership in public safety and strategic coordination of the portfolio's activities. In the coming years there will be opportunities to build on the synergies created within the Department and the Portfolio in order to achieve our objectives.

National security remains a top priority, as reflected in the National Security Policy announced in April of 2004. Similarly, strengthening our relationship with the United States is an important objective. This includes the efficient management of our shared border and co-ordination of our policies on the fight against terrorism and organized crime. In terms of emergency management, we have established federal/provincial/territorial mechanisms to improve co-ordination in the event of a national emergency. As for criminal justice, we are working to increase the safety of communities through crime prevention.

In meeting these objectives, I would like to emphasize how important it is for the Department to work with Portfolio agencies, other federal departments and agencies, the provinces and territories, municipalities and our partners in the public and private sectors. Protecting Canadians is a task that requires ongoing co-operation, and it cannot be done alone.

I hope that reading this document will help you understand our commitment to providing Canadians with an excellent overview of our plans and priorities, which are indispensable preconditions for the delivery of our public safety objectives. This commitment reflects both the steps we are taking to fulfil our mandate and our full compliance with the principle of accountability, a major cornerstone of Canada's democratic parliamentary system.

In closing, I would like to acknowledge the extraordinary efforts of our Departmental officials. during our transition over the past fifteen months. Their consistent dedication and professionalism has been key to the integrity of the new Department and is truly appreciated.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "M. Bloodworth", written in a cursive style.

Margaret Bloodworth
Deputy Minister
Public Safety and Emergency Preparedness Canada

Portfolio Overview

The Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness is responsible within the Government of Canada for crisis and emergency preparedness, national security, policing and law enforcement, oversight, corrections and conditional release of federal offenders, crime prevention and protection of Canada's borders and critical infrastructure.

The Portfolio includes the Department of Public Safety and Emergency Preparedness and six agencies: the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Security Intelligence Service, the Correctional Service of Canada, the National Parole Board, the Canada Firearms Centre and the Canada Border Services Agency.

Being accountable includes providing effective ongoing oversight of key Portfolio functions. Housed within the Portfolio are three review bodies: the RCMP External Review Committee, the Commission for Public Complaints Against the RCMP and the Office of the Correctional Investigator.

The Portfolio's organizations have a total annual budget of \$4.9 billion and just over 52,000 employees. Each Portfolio agency, with the exception of CSIS, prepares an individual RPP. For further information on these reports, addresses for each organization's website are provided below.

The Department, Portfolio agencies and review bodies contribute individually and collectively to the public safety and emergency preparedness agenda outlined here.

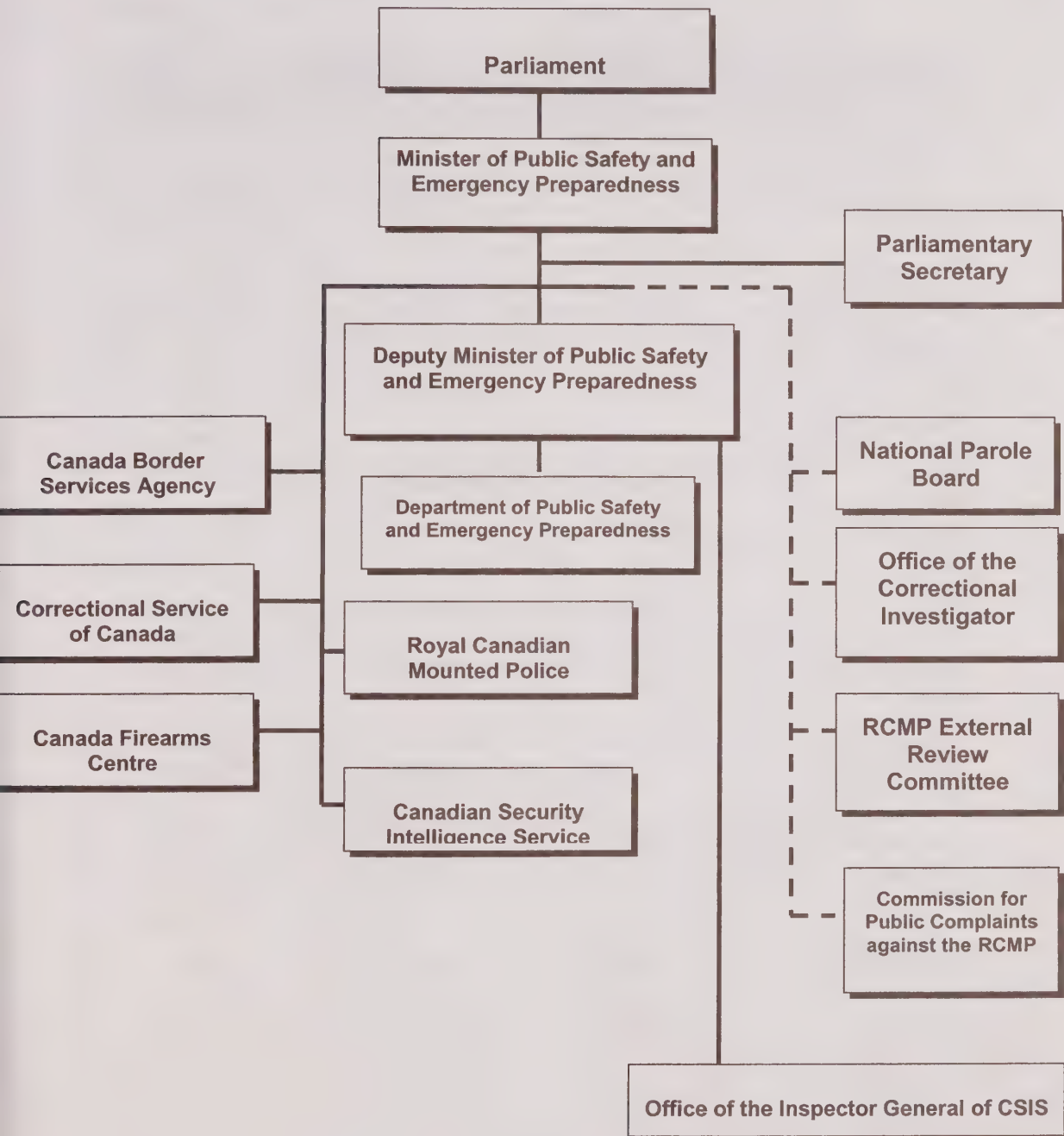
- The **Department** provides strategic policy advice and delivers a broad range of national emergency preparedness, critical infrastructure protection and community safety programs and services. It supports the Minister in all aspects of her mandate, providing national public safety leadership, giving direction to the agencies and ensuring the agencies' accountability to the Minister. Also situated within the Department is the Office of the Inspector General of CSIS, which does internal audits of CSIS's compliance with the law, Ministerial direction and operational policy. www.psepc.gc.ca
- The **Royal Canadian Mounted Police (RCMP)** enforces Canadian laws, prevents crime and maintains peace, order and security. This includes the following responsibilities: to prevent, detect and investigate offences against federal statutes; to maintain law and order and prevent, detect and investigate crime in provinces, territories and municipalities where the Force has a policing contract; to provide investigative and protective services to other federal departments and agencies; and to provide Canadian and international law enforcement agencies with specialized police training and research, forensic laboratory services, identification services and informatics technology. www.rcmp-grc.gc.ca

- The **Canadian Security Intelligence Service (CSIS)** investigates and reports on activities that may reasonably be suspected of constituting threats to the security of Canada. CSIS also provides security assessments, on request, to all federal departments and agencies. www.csis-scrs.gc.ca
- The **Correctional Service of Canada (CSC)** contributes to the protection of society by actively encouraging offenders to become law-abiding citizens while exercising reasonable, safe, secure and humane control. CSC is responsible for managing offenders in federal correctional institutions and under community supervision, sentenced to two years or more. www.csc-scc.gc.ca
- The **National Parole Board (NPB)** is an independent, quasi-judicial, decision-making body that has exclusive jurisdiction and absolute discretion to grant, deny, cancel, terminate or revoke parole. The Board's mission is to contribute to the protection of society by facilitating the timely reintegration of offenders into society as law-abiding citizens. The Board also makes conditional release decisions for offenders in provincial institutions for provinces without their own parole board. www.npb-cnlic.gc.ca
- The **Canada Firearms Centre (CAFC)** oversees the administration of the *Firearms Act* and the Canadian Firearms Program (CFP). The *Firearms Act* and its regulations govern the possession, acquisition, transport, and storage of firearms in Canada. The objective of the CFP is to help reduce and prevent firearm-related death, injury and crime, through the licensing of firearm owners, safety training, firearms registration, border controls and other measures. The CAFC was established as a separate agency within the PSEP portfolio in 2003. www.cfc-cafc.gc.ca.
- The **Canada Border Services Agency (CBSA)** manages the nation's borders by administering and enforcing domestic laws that govern trade and travel, as well as international agreements and conventions. CBSA brings together all the major players involved in facilitating legitimate cross-border traffic and supporting economic development while stopping people and goods that pose a potential threat to Canada. CBSA processes commercial goods, travelers and conveyances, conducts secondary inspections of food and agricultural products imported by travelers at airports and marine facilities, conducts intelligence, engages in enforcement activities, supports free trade negotiations and conducts compliance audit reviews and dumping and subsidy investigations. www.cbsa-asfc.gc.ca
- The **RCMP External Review Committee (RCMP ERC)** The RCMP External Review Committee is an independent and impartial agency that aims to promote fair and equitable labour relations within the RCMP, in accordance with applicable principles of law. To this end the Committee conducts an independent review of appeals in disciplinary and discharge and demotion matters, as well as certain categories of grievances, in accordance with the *RCMP Act*. www.erc-cee.gc.ca
- The **Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC)** receives and reviews public complaints regarding the conduct of members of the RCMP in an open, independent and objective manner. The Commission informs the public of its mandate and services, reviews and investigates complaints about the conduct of RCMP members, holds public hearings, prepares reports, including findings and

recommendations, and conducts research and policy development to improve the public complaints process. www.cpc-cpp.gc.ca

- The **Office of the Correctional Investigator (OCI)** is mandated by legislation to act as the Ombudsman for federal corrections. Its main function is to conduct independent, thorough and timely investigations, regarding decisions, recommendations, acts or omissions of the Correctional Service of Canada (CSC) , that affect offenders either individually or as a group. It may initiate an investigation upon receipt of a complaint by or behalf of an offender, at the request of the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness, or on its own initiative. www.oci-bec.gc.ca

Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness



Portfolio Resource Summary
2005-2006 to 2007-2008

(Millions of dollars)	Net Planned Spending 2005-2006	Net Planned Spending 2006-2007	Net Planned Spending 2007-2008
Public Safety and Emergency Preparedness Canada	\$ 431.0	\$ 236.2	\$ 241.0
Royal Canadian Mounted Police	\$1,863.3	\$1,857.7	\$1,853.8
Correctional Services Canada	\$ 1,618.2	\$ 1,607.8	\$ 1,618.3
Canadian Border Services Agency	\$ 1, 027.0	\$ 1, 048.0	\$ 1, 053.0
Canadian Security and Intelligence Service	\$ 319.0	\$ 309.8	\$ 309.8
Canadian Firearms Centre	\$82.3	\$82.3	\$82.3
National Parole Board	\$ 41.9	\$ 41.7	\$ 41.7
Commission for Public Complaints against the RCMP	\$ 4.7	\$ 4.7	\$ 4.7
Office of the Correctional Investigator	\$ 2.9	\$ 2.9	\$ 2.9
RCMP External Review Committee	\$ 0.9	\$ 0.9	\$ 0.9
TOTAL	\$ 5,391.2	\$ 5,192.0	\$ 5,208.4

Summary Information

Reason for Existence

PSEPC provides advice to the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness on policy and operational issues across the criminal justice, public safety and emergency management sectors and within the Portfolio. An integrated, cohesive approach solidifies horizontal collaboration across the Portfolio and ensures that timely, responsive advice is provided to the Minister. This approach further ensures that a strategic policy and legislative framework is maintained and that threats to Canadian security are assessed thoroughly and addressed with measured, thoughtful action commensurate with the threat level.

In addition, PSEPC delivers a range of programs designed to promote community safety, improve our collective capacity to handle emergencies, provide disaster assistance relief, better protect our critical infrastructure and increase our science and technology capacity. Through these programs, PSEPC is building safer, more resilient communities through partnerships.

PSEPC is also the home of the Government Operations Centre, which brings together key players from across the federal government to provide stable, around-the-clock coordination and support in the event of national emergencies.

The Department advises, supports and assists the Minister in all her responsibilities as they relate to:

- exercising her function as the lead cabinet minister for public safety;
- co-ordinating the activities and providing effective direction to the Portfolio agencies;
- administering the National Crime Prevention Strategy in order to focus on the root causes of crime and enable communities to develop local solutions to crime and victimization;
- implementing the First Nations Policing Policy through the negotiation, administration, maintenance and monitoring of tripartite policing agreements with provincial, territorial and First Nations governments;
- leading the integration and interoperability of public safety and security agencies to facilitate information sharing across Canadian jurisdictions and organizations; and
- administering critical infrastructure protection and emergency management programs and services to enhance national capabilities in the event of a public safety emergency.

Financial Resources (\$ 000's):

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$430,818	\$236,168	\$241,060

Human Resources:

2005-2006	2006-2007	2007-2008
727 FTE	706 FTE	707 FTE

Departmental Priorities

	Type	Planned Spending (\$000's)		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Seamless emergency management and national security measures	Previously committed to	\$266,764	\$42,773	\$ 42,783
An integrated public safety toolkit	Previously committed to	\$26,314	\$16,135	\$15,847
Community safety through partnerships	Previously committed to	\$155,325	\$137,165	\$143,135
Effective and efficient Portfolio leadership	Previously committed to	\$28,024	\$28,024	\$28,024

Delivering on our Mandate

PSEPC headquarters is located in Ottawa, Ontario, while PSEPC regional offices are located across the country. Our regional offices deliver front-line services in crime prevention, emergency preparedness and Aboriginal policing.

PSEPC operations are funded through annual appropriations for operating expenditures as well as grants and contributions. Operating expenditures are targeted in direct support of the Department's policy advisory and operational roles, while grants and contributions support the Department's public safety role by leveraging ongoing community participation in the criminal justice system, third party policy input, innovative research and evaluation, and community mobilization strategies. The Department's policy advisory role

mirrors the operational areas of the Portfolio agencies and is therefore comprehensive in its scope of public safety issues and independent in its advice to the Minister. PSEPC's operational role directly supports its administration of the National Crime Prevention Strategy and the administration of emergency management and critical infrastructure protection programs and services, including the recently announced Government Operations Centre.

Grants and contributions administered by PSEPC are currently divided into twelve funding programs. (Note that programs 2 and 3 below comprise the core funding elements of the National Crime Prevention Strategy.)

1. Under the **First Nations Policing Policy (FNPP)**, PSEPC negotiates, implements, administers and monitors tripartite agreements for First Nations policing services. The First Nations policing services are culturally appropriate and responsive to the particular needs of First Nations and Inuit communities and are cost-shared 52% by Canada and 48% by the province/territory.
2. The **Crime Prevention Action Fund (CPAF)** supports community action and would be implemented through partnerships and co-managed in part with the provincial and territorial governments.
3. The **Research and Knowledge Development Fund (RKDF)** supports the development of knowledge about promising crime prevention models and resources of Canada-wide significance.
4. The **Joint Emergency Preparedness Program (JEPP)** was established to enhance the national capability to manage all types of emergencies and ensure a reasonably uniform emergency response and recovery capacity across Canada. National capabilities are enhanced through training activities, the purchase of emergency response equipment and joint emergency planning.
5. **Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA)** assist provinces and territories to offset the costs of disaster response and of returning infrastructure and personal property to pre-disaster condition.
6. The **Joint Infrastructure Interdependencies Research Program (JIIRP)** is jointly funded with the Natural Sciences and Engineering Research Council. The

ultimate outcome of the JIIRP is to produce new science-based knowledge and practices to better assess, manage and mitigate risks to Canadians from critical infrastructure interdependencies. To achieve this goal, the program funds innovative research projects with an emphasis on cross-disciplinary research.

7. The **PSEPC Research Fellowship Program in Honour of Stuart Nesbitt White** seeks to encourage Ph.D. research in two key areas:
 - a) cyber security relating to critical infrastructure protection, preferably in disciplines such as computer/software/electrical/mechanical engineering, computer science, and/or areas such as systems science and risk modeling and management; and
 - b) disaster and emergency management and physical critical infrastructure studies, preferably in disciplines such as urban and regional planning, geography, sociology, economics, engineering, environmental sciences, and/or areas such as risk assessment and modeling.
8. The **Departmental Contributions Program** supports policy development through allocations to public not-for-profit organizations in support of PSEPC priorities under the following categories:
 - a) communication / information exchange projects;
 - b) projects to test innovative approaches for improved and more cost effective program delivery or projects that support cross-sectoral and inter-jurisdictional policy and legislative initiatives; and
 - c) research and evaluation projects in support of public policy issues.
9. The **Sustaining Funding Program (SFP) for National Voluntary Organizations (NVOs)** provides grants to fourteen NVOs in order to cover core operating expenses and to maintain a national structure. These organizations work with the Department and Portfolio agencies through the provision of policy advice, public education activities and community participation in public safety initiatives.

The Planning Environment

Canadians enjoy a peaceful and safe society, underpinned by security and freedom – the cornerstones of our open, democratic and diverse society. However, in the post-9/11 world, the complexity of safety and security challenges facing Canada has rarely been greater – be it the integrity of our borders, the emergence of new infectious diseases or the interdependence of the electrical grid and other critical infrastructures. Moreover, terrorism, cyber crime, money laundering and the trafficking of drugs, humans and firearms are daunting in their scope and sophistication.

Canadians rightly expect their Government to have a plan of action for dealing with these challenges and to judiciously allocate resources in order to maximize the outcomes of strategically chosen priorities and efficiently executed activities. Many of these priorities have been laid out for us within the last year. First and foremost, with the creation of PSEPC, the Government of Canada has sent a clear signal that it attaches priority to public safety in Canada.

Since the federal Government reorganized in December 2003, PSEPC has been in transition. And although additional refinements may be

necessary over the course of the next three years, the essential structures to tackle head-on the key challenges in national security, crisis and emergency management, policing and law enforcement, crime prevention, corrections and conditional release are now in place. Therefore, the priorities outlined in the following pages are not strictly “new priorities”, nor are they “business as usual”. Instead, the priorities identified reflect both a continuation of what has worked in public safety in the past and a clear recognition that some changes needed to be made to better integrate approaches and deliver more efficiently on the results intended.

As we move forward, our priorities and planning cycle continues to be informed by and adapted to key developments within the Government and within the broader public sphere, both domestically and internationally. For example, the recent introduction of Canada's first integrated National Security Policy will focus our priorities and activities in the security sector for the near and long terms on three key areas:

- 1) protecting Canada and Canadians at home and abroad;
- 2) ensuring Canada is not a base for threats to our allies; and
- 3) contributing to international security.

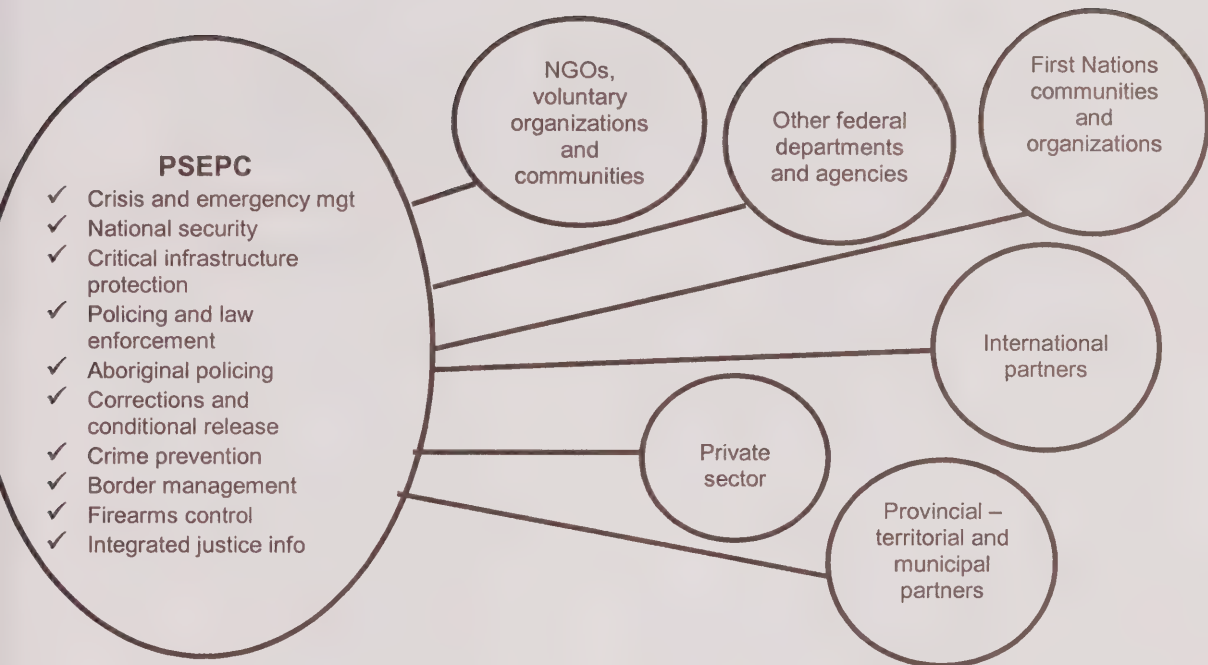
In addition, the March 2004 report of the Auditor General of Canada to Parliament included a chapter on national security that will also assist us in actively adapting our coordination functions and policy leadership priorities. The work of other actors such as parliamentary committees will also play a key role in contributing to our continual planning and prioritization process. However, as we align and realign public safety and security priorities, utmost attention will be paid to balancing those priorities with the imperatives of maintaining an open, democratic and free society – the cornerstone of Canadian life.

Ensuring safer, more resilient communities and thoughtful, measured responses to crime, emergencies and disaster relief requires partnership and collaboration. Crosscutting issues of public safety are more effectively dealt

with when they are approached as shared objectives, and resources are jointly invested in a common pursuit. Therefore, while partnership comes in many forms (the participation of police services in crime prevention activities, for instance, and the coordination of emergency management measures with private sector organizations), reaching out to our stakeholders will be essential.

The creation of PSEPC highlighted the need to integrate the resources and approaches to public safety internal to government. It is now time to refocus and redouble our efforts in building up the many existing solid external linkages locally, regionally, nationally and internationally over the next three years.

Overview of Portfolio Relationships



STRATEGIC OUTCOME

Enhance the Public Safety, Security and Emergency Preparedness of Canadians in an Open Society

STRATEGIC PRIORITIES

- **Seamless Emergency Management and National Security Measures**
 - **An Integrated Public Safety Toolkit**
- **Community Safety through Partnerships**
- **Effective and Efficient Portfolio Leadership**

OUTPUTS

- Timely and professional advice
- Thoughtful and measured responses
- Strategic policy and legislation
- Integrated measures of service, risk management and resource control
- Partnerships and collaborative approaches
- Collection, analysis and application of lessons learned
- Public education
- First Nations policing agreements
- Research-based knowledge to support policy and programs for public safety

OUTCOMES

- Sustained strategic policy, operational and legislative framework
- Comprehensive, integrated approach to public safety and emergency management
- Sound financial management and quality assurance
- Continuum of partnerships, from crime prevention and emergency preparedness to offender reintegration and disaster assistance
- Increased sharing of information and knowledge within the Portfolio and among key stakeholders
- Contribution toward safe and sustainable First Nations communities
- Resilient communities and infrastructures

ULTIMATE OUTCOME

Enhanced Public Safety and Emergency Management

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY

Strategic Outcome:

Seamless Emergency Management and National Security Measures

Financial Resources (\$ 000's):

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$266,764	\$42,773	\$ 42,783

Human Resources:

2005-2006	2006-2007	2007-2008
424 FTE	422 FTE	422 FTE

The consolidation of emergency management and national security functions previously exercised by the former Department of the Solicitor General and the Department of National Defence (Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness) enables us to move forward with a cohesive approach to operational readiness and response, policy and program coordination, and critical infrastructure/emergency management programming and preparedness.

The Department's responsibility for implementation of the new National Security Policy, in concert with other key players, particularly the National Security Advisor and other departments/agencies with public safety functions, provides a critical framework for ensuring the ongoing development and adjustment of seamless emergency management and national security and measures.

Major programs and initiatives for which the Department holds key responsibility include the:

- **National Emergency Response System (NERS)** – Canada's comprehensive system for providing a coordinated and complementary federal, provincial and territorial response to all types of emergencies. Integrated within this system are a number of previously developed plans and mechanisms, such as the National Support Plan and the National Counter-Terrorism Plan.
- **Government Operations Centre (GOC)** – The Government of Canada Operations Centre provides around-the-clock incident monitoring, coordination, management and support across government to key national players in the event of a national emergency.
- **Listed Entities** – The Department coordinates the development of a list of entities associated with terrorism as established by the Governor in Council pursuant to the *Criminal Code*.
- **Modernization of Investigative Techniques Initiative** – A comprehensive review of legislation to ensure that law enforcement and national security agencies maintain their ability to lawfully detect, prevent and investigate terrorism and organized crime in the face of new and emerging technologies.
- **Joint Emergency Preparedness Program** – A cost-shared program to bolster the capacity of Canadian first responders to deal with chemical, biological, radiological and nuclear hazards.

- **Disaster Financial Assistance Arrangements** – Provided to provinces and territories to help them respond to and recover from major disasters when the provincial and territorial capacity is overwhelmed.
- **Canadian Emergency Preparedness College** – Providing training and education, technology expertise and academic resources to first responders and other emergency management practitioners. It focuses on the management of multi-service/agency response to an emergency, including high-caliber, standardized training and education for first responders and other emergency management practitioners across Canada, in order to develop an interoperable and robust capacity to deal with all hazards.
- **National Infrastructure Program** – In order to provide greater assurance to Canadians that critical services will continue to be available in the event of emergency, strategic partnerships will be created to undertake a range of protective actions. Within government, this will be done through the promotion and review of business continuity planning.
- **National Exercise Program** – Ongoing development of a national emergency response exercise program through which training, seminars, workshops and exercises are delivered to promote awareness and enhance response capabilities consistent with the National Emergency Response System. The program will include the establishment of a lessons-learned clearing house, accessible to emergency management and response organizations across domestic jurisdictions and infrastructure sectors, and the co-ordination and management of multi-jurisdictional domestic and international exercises.
- **Emergency Management Stakeholder Liaison** – Development and implementation of an Emergency Management National Strategy and program of consultation and liaison with emergency management first responder associations, the Department of National Defence and Foreign Affairs Canada.

Operational Priorities:

- Coordinated federal planning and strategic responses to all types of emergencies
- Review of legislative tools in heightened threat environment
- Responsive emergency management programming
- Integrated critical infrastructure and cyber security strategies, business continuity planning and continuity of constitutional government

EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY	
Emergency Management	
Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> • Continuing enhancement of the Government Operations Centre, to further improve around-the-clock coordination, management and support across government to key national players in the event of a national 	<ul style="list-style-type: none"> • Increased Government of Canada all-hazards strategic response capability through enhanced connectivity with key stakeholders and strengthened data management capabilities – <i>ongoing</i>

EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY

Emergency Management

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<p>emergency</p> <ul style="list-style-type: none"> Continued phased implementation and training of the National Emergency Response System Modernization of the <i>Emergency Preparedness Act (1988)</i> Establishment of permanent Ministerial and Deputy Ministerial federal/provincial/territorial forums on emergency management Development of a Critical Infrastructure Protection Strategy for Canada that is integrated with the National Cyber Security Strategy. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinated and complementary federal, provincial and territorial response to all types of emergencies – <i>summer 2006</i> Updated legislative framework with the legal authorities to deal with the full range of public safety emergencies, including mitigation programs, critical infrastructure protection and cyber security – <i>in 2005/06</i> Regular strategic discussion of emergency management issues among key national players – <i>2005 and ongoing</i> Creation of a viable CIP governance model with clear roles and responsibilities for all levels of government, the private sector and international partners (e.g. the United States), and an agreed action plan designed to bolster confidence that critical services will continue to be available during emergencies – <i>in fall 2005</i>

EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY

Emergency Management

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> Establishment of a public-private sector task force for the National Cyber Security Strategy Administration of changes to Disaster Financial Assistance Arrangements and participation in the consideration of a more comprehensive disaster assistance framework Implementation of revised grants and contributions for the Joint Emergency Preparedness Program In partnership with provinces, territories, and other federal departments, expansion of development and delivery of emergency management training and education in Canada Application to Treasury Board Secretariat for delegated authority to undertake audits and reviews of the Business Continuity Plans (BCPs) of federal government departments and agencies and develop an audit and review framework. This framework will position PSEPC to begin the audit and review process of federal departments and agencies to determine compliance with the Government Security Policy's operational standard on Business 	<ul style="list-style-type: none"> Development of partnership forum to increase capacity to predict, assess and prevent cyber attacks – <i>in fall 2005</i> Implementation of a streamlined application process for provinces and territories in need of financial assistance for disaster relief – <i>by January 2006</i> Participation in a broadened program scope to reflect a wider array of disaster recovery challenges, and F/P/T ongoing consultations – <i>ongoing</i> Implementation is expected to be <i>ongoing through 2006</i> A reinvigorated national training strategy, and clarified roles and responsibilities of provinces, territories, and other federal departments for emergency management training and education in Canada. – <i>in 2005/2006</i> Clarified roles and responsibilities with central agencies and new authorities for the evaluation and assurance of the federal government's ability to deliver essential services during emergency situations – <i>ongoing</i> The audits and reviews will provide assurance that federal departments and agencies can be expected to continue the delivery of their critical services in the event of any disruption or emergency – <i>mid-2005 and ongoing</i>

EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY

Emergency Management

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<p>Continuity Planning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provision of advice and guidance to federal departments on the development and maintenance of business continuity plans through PSEPC's advisory function on business continuity planning • Ongoing development of the Continuity of Constitutional Government Program • Participation in an international counter-terrorism exercise • Further development of the national exercise program • Establishment of a program of consultations and liaison relationships with first responder associations, Foreign Affairs Canada, and the Department of National Defence • Launch of the Canadian Cyber Incident Response Centre (CCIRC) to provide 24/7 coordinated response to cyber emergencies and early warning based on incident reporting and information analysis 	<ul style="list-style-type: none"> • Enhancement of business continuity planning across the federal government – <i>2005 and ongoing</i> • Assurance that the institutions required for constitutional government can continue to operate during an emergency – <i>ongoing</i> • Identification of areas for improvement to the national emergency response structure – <i>ongoing</i> • Support for national exercise priorities through strategic exercise development and delivery, both domestically and internationally – <i>ongoing</i> • Better understanding of first responders' needs, co-operation in the development of emergency management programs, and advance resolution so that their contributions to efficient EM can be enhanced – <i>summer 2005 and ongoing</i> • Operational connectivity between all key federal cyber security departments and agencies, provincial authorities, and other key stakeholders to detect and respond to major cyber events – <i>planned end date for full implementation, September 2005</i>

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

National Security

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> • Development of a national Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) strategy • Implementation of the Cross-Cultural Roundtable on Security, composed of members of Canada's diverse and pluralistic communities • Modernization of legislative framework to maintain law enforcement and national security agencies' ability to lawfully investigate criminal and terrorist acts perpetrated through the illicit use of new technologies • Assessment of national security policy issues, with particular focus on future legislative and/or machinery changes • Key participation in parliamentary review of the <i>Anti-Terrorism Act</i> (C-36), particularly in the key area of counter-terrorism efforts • Monitoring of national security and intelligence issues and provision of independent advice and support to the Minister, Deputy Minister and senior management 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprehensive strategy that ensures measures are identified and taken, from national policy development to training and equipping first responders to prevent, mitigate and respond effectively to a CBRN terrorist incident – <i>winter 2005</i> • Ongoing dialogue established with key non-governmental stakeholders to improve understanding on how to manage security interests in a diverse society; promotion of mutual respect and understanding – <i>Winter 2005 and ongoing</i> • The introduction of legislation to ensure the ongoing effectiveness of investigations and intelligence gathering efforts – <i>2005</i> • Sustained assessment of national security policy issues and development of strategic responses commensurate with the threat environment – <i>ongoing</i> • Comprehensive review of the <i>Anti-Terrorism Act</i> in keeping with mandated statutory requirement – <i>2005</i> • Optimal policy advice provided to the Minister, Deputy Minister and senior management regarding the planning, coordination and implementation of the Government of Canada's national security policies – <i>ongoing</i>

Partners

As emergency management and national security involve many levels of government, the Department works closely with local, regional, national and international government and non-governmental organizations in order to effectively plan for and respond to emerging threats.

Canadian collaborators:

Agriculture and Agri-Food Canada, the Canadian Border Services Agency, the Canadian Security Intelligence Service, Citizenship and Immigration Canada, the Communications Security Establishment, Environment Canada, Finance Canada, Foreign Affairs Canada, Health Canada, Industry Canada, Justice Canada, the Department of National Defence, the Privy Council Office, Public Works and Government Services Canada, the Royal Canadian Mounted Police, Transport Canada, and the Treasury Board of Canada Secretariat, provincial and territorial governments, first responders, and private sector and non-governmental organizations such as the Canadian Bankers Association, the Canadian Electrical Association, the Canadian Federation of Municipalities, the Canadian Waste Water Association and the Red Cross.

International Linkages

The U.S. Department of Defense, the U.S. Department of Homeland Security, the U.S. Department of Justice, the U.S. State Department, the U.S. Federal Aviation Administration, the Office of the Australian Attorney General, and the United Kingdom Home Office. PSEPC is also a strong contributor to NATO civil emergency planning and critical infrastructure protection. In collaboration with Foreign Affairs Canada, PSEPC is a key player in the development of a Cyber Security Strategy for nations of the Organization of American States.

Recent Parliamentary Reports on Emergency Management and National Security Issues

Canadian Security Guide Book (2005 Edition): An Update of Security Problems in Search of Solutions

Released in December 2004, the report lists the problems that the Committee has identified over the past three years, sets out the recommendations made to deal with those problems, identifies government responses, and assesses the degree to which problems remain.

To access the report:

<http://www.parl.gc.ca/38/1/parlbus/commbus/senate/com-e/defe-e/rep-e/rep03nov04-e.pdf>

POLICING AND LAW ENFORCEMENT

Strategic Outcome:

An Integrated Public Safety Toolkit

Financial Resources (\$ 000's):

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$15,847	\$16,135	\$15,847

Human Resources:

2005-2006	2006-2007	2007-2008
140 FTE	147 FTE	143 FTE

An integrated public safety toolkit requires not only the timely and appropriate provision of correct resources, but also the sharing of information among all those with a mandate to ensure public safety. Accordingly, the Department has consolidated its policy capacity on policing and law enforcement issues with its efforts to advance interoperability and integrate critical public safety information across relevant jurisdictions and among key public safety and security agencies. This approach enables the Minister to exercise national leadership on key common issues in policing and law enforcement, and facilitate information-sharing to promote public safety objectives.

Major programs or initiatives for which the Department holds responsibility include the:

- **Public Safety Interoperability Project** – The Department is developing a comprehensive vision and strategic design to address the integration of public safety information and interoperability between departments and agencies in Canada. This work builds on the accomplishments of the Integrated Justice Information initiative, which is advancing the delivery of the Canada Public Safety Information Network to improve information-sharing among criminal justice and law enforcement agencies in support of public safety and security.
- **National Agenda to Combat Organized Crime** – Coordinates information and strategies across jurisdictions in Canada, focusing on the key priorities of illicit drugs, outlaw motorcycle gangs, economic crime, high-tech crime, money laundering, trafficking in human beings and migrant smuggling, corruption and street gangs while also addressing the questions of intimidation in the justice system, illegal gaming, auto theft and organized crime activities in Canada's emerging diamond mining industry.
- **Cross-Border Crime Forum** – Addresses the law enforcement and national security elements of the Smart Border Declaration and brings together senior officials from Canada and the United States to develop joint solutions to common cross-border crime issues such as human smuggling, organized crime, mass-marketing fraud, cyber crime and terrorism.

Operational Priorities:

- Ongoing integration of critical public safety information across Canadian jurisdictions and organizations.
- National Coordinating Committee on Organized Crime – to coordinate activities associated with the National Agenda to Combat Organized Crime.

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT	
Public Safety Interoperability	
Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> • Completion of the Public Safety Interoperability Project • Assistance with the integration of information and communication systems as well as the application of common information sharing tools • Development of policy, strategic planning and support to advance information-sharing and interoperability initiatives across jurisdictions 	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of a strategic design, which provides a comprehensive representation of the features and functioning of information sharing in the future – 2005 • Implementation plan to address systemic problems, gaps, governance, sustainability and public policy issues – 2005 • Structured electronic information sharing using the <i>Canada Public Safety Information Network</i> data standards and tools – <i>ongoing</i> • National information-sharing policy approach to ensure the protection of personal information and the integrity and security of information shared among and across jurisdictions – <i>ongoing</i> • Awareness and understanding of domestic and trans-border information sharing issues – <i>ongoing</i>

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT	
Policing and Law Enforcement	
Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> • Policy development and coordination support for the governance of Integrated Market Enforcement Teams (IMETs), which are mandated 	<ul style="list-style-type: none"> • Mainstream investor confidence in Canada's publicly-traded companies and capital markets through effective oversight and enhanced coordination

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Policing and Law Enforcement

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<p>to detect, deter and prevent serious capital markets fraud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Policy support for the Canada Border Services Agency, including ongoing implementation of the Smart Border Action Plan • Policy support for the Canada Firearms Centre and the Canadian Firearms Program • Coordination of, and policy and research support for, the National Coordinating Committee on Organized Crime, including its executive committee and regional committees; serving as co-Chair of the NCC with the RCMP and the Executive Committee • Support for the First Nations Organized Crime Initiative • Enhancement of key tools to combat serious and organized crime and expand the Integrated Proceeds of Crime Initiative • Lead on the interdepartmental Canadian delegation at CICAD (Inter-American Drug Abuse Control 	<p>among partners in the IMETs initiative – <i>ongoing</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Effective policy coordination on issues of border management and cross-border crime – <i>ongoing</i> • Sustained support and strategic advice to the Minister and Deputy Minister in the discharge of responsibility for the Canada Firearms Centre and the Canadian Firearms Program – <i>ongoing</i> • Enhanced coordination, policy development, information-sharing and sectoral strategies among key government, police and prosecutorial stakeholders involved in the fight against organized crime – <i>bi-annual meetings of the NCC</i> • Increased intelligence development and information-sharing through enhanced partnership between First Nations police, the RCMP and other Canadian and American law enforcement agencies in fully integrated multi-agency organized crime task forces, such as Integrated Border Enforcement Teams – <i>ongoing</i> • Better capacity to determine and support optimum targeting of resources and funding options – <i>2005-2006</i> • Enhance Canada's leadership role in the Americas in the area of drug control; promote Canadian public

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Policing and Law Enforcement

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<p>Commission) of the Organization of American States</p> <ul style="list-style-type: none"> Commence preparations with the RCMP for the review of the police services agreements for eight provinces, three territories and over 200 municipalities Coordinate policy development, evaluation, strategic planning and governance support for the National DNA Data Bank Coordinate with federal partners the policy development, strategic planning and governance support for drug strategy initiatives 	<p>safety interests and encourage a balanced approach to reduce the supply and demand of illicit drugs – <i>ongoing</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Coordinated, timely approach from now until the expiry of the current policing agreements in March 2012 Coordinated, strategic approach to policy development for key government initiatives – <i>ongoing</i>; <i>Parliamentary review of the National DNA Data Bank legislation in 2005</i> Implementation and governance for FPT Biology Casework Analysis Agreements – <i>ongoing</i> Quarterly meetings with ADM and Canada Drug Strategy Partners – <i>ongoing</i>

Partners

The integration of public safety tools and resources requires collaboration among many levels of government and across a broad range of key stakeholders. Canadians rightly expect their governments to work together on issues of public safety, to reach swift consensus on plans of action and to take the appropriate steps in identifying priorities and fulfilling their responsibilities. The Department works with key federal, provincial, territorial and municipal governments as well as non-governmental organizations on issues of policing, law enforcement, and public safety interoperability.

Canadian collaborators:

Provincial, territorial and municipal governments; the RCMP, CSIS, the CBSA, CSC, the NPB, the CAFC, Foreign Affairs Canada, Justice Canada, Natural Resources Canada, the Canadian Food Inspection Agency, the Department of National Defence, the Public Health Agency of Canada, the Privy Council Office, the Treasury Board Secretariat, Fisheries and Oceans Canada, the Passport Office, Environment Canada, the CSE, the Office of the Privacy Commissioner, Industry Canada, Transport Canada, Health Canada, Citizenship and Immigration Canada, the Financial Transaction and Reports Analysis Centre of

Canada. Public Works and Government Services Canada, the Canadian Centre for Justice Statistics, the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Professional Police Association and the Canadian Association of Police Boards.

International linkages:

The Department participates in and provides policy and research support to forums that advance partnership and coordination, such as the G8 Lyon-Roma/Anti-Crime and Terrorism Forum, the Canada–U.S. Cross-Border Crime Forum, the Inter-American Drug Abuse Control Commission, and the Financial Action Task Force. The Department also chairs a number of these fora. Other international partners include the U.S. Department of Homeland Security, the U.S. Department of Justice, the U.S. State Department, the U.S. Office of National Drug Control Policy, the Organization of American States, the G8, the United Nations and the European Union.

COMMUNITY SAFETY AND PARTNERSHIPS

Strategic Outcome:

Community Safety Through Partnerships

Financial Resources (\$ 000's):

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$155,325	\$137,165	\$143,135

Human Resources:

2005-2006	2006-2007	2007-2008
132 FTE	137 FTE	142 FTE

Canada has made significant progress over the past ten years in its response to crime. The rate of incarceration has continued to decline over the years, and the majority of conditional releases (day parole, full parole and statutory release) are successfully completed. While there is strong evidence that our corrections and conditional release system works well, improvements are planned to strengthen its effectiveness in contributing to the safety of Canadians and their communities.

To ensure a balanced and comprehensive approach to community safety, the Department has allied its policy and research capacity in corrections and criminal justice with its operation of the First Nations Policing Program and the National Crime Prevention Strategy. This approach maximizes the contributions of front-line community policing to reducing social disorder and fear of crime with the positive attributes of locally derived solutions to crime and victimization through social development. In this way, community safety is achieved through sustainable partnerships where systems of evaluation and knowledge dissemination are put in place to support continued advancement and collective well-being.

Major initiatives and programs in support of community safety through partnerships include:

- The **National Crime Prevention Strategy** – Aims to reduce crime and victimization through a "crime prevention through social development" approach, emphasizing the need to focus on those factors that put individuals at risk, including family violence, drug abuse and school problems
- The **First Nations Policing Policy** – Facilitates the negotiation and implementation of cost-shared funding arrangements through tripartite agreements between the federal and provincial/territorial governments and First Nations
- **Effective Corrections** –Aims to improve public safety by enhancing strategies to support the safe reintegration of offenders in the community, including strategies focussed on Aboriginal offenders and their communities as well as innovative restorative justice approaches

Operational Priorities:

- Ongoing provision of evidence-based, research-supported correctional policies
- Strong partnerships with Aboriginal peoples through enhanced governance capacity
- Provision to communities of the tools, knowledge and support they need to address the root causes of crime at the local level

COMMUNITY SAFETY AND PARTNERSHIPS	
Corrections and Criminal Justice	
Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> • Address the over-representation of Aboriginal Canadians in the criminal justice system through the development of culturally relevant healing models of justice and corrections in Aboriginal communities 	<ul style="list-style-type: none"> • Increased community capacity to work with victims, offenders and families through dissemination of knowledge gained through pilot projects to Aboriginal communities and organizations, other levels of government and universities – <i>ongoing</i> • Coordinated federal support and the demonstration of community-based models for community healing, through the Assistant Deputy Minister Steering Committee on Community Stability and Wellness and other venues – <i>ongoing</i> • Publication of research reports on Dynamic Supervision of Sex Offender Project, Pre-sentence Report Project, Effective Case Management in Probation Study and community case management practices with Aboriginal offenders – <i>in 2005</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Support research that strengthens effective corrections, including community supervision of sex offenders, the impact of pre-sentence reports, case management practices in probation and the implementation and evaluation of pilot projects to demonstrate the application of restorative justice processes 	<ul style="list-style-type: none"> • More successful integration of offenders through improved reintegration programs and limiting over-reliance on incarceration – <i>ongoing</i> • Analyses and reports that monitor the changing face of corrections populations, including aging offenders and those serving long or indeterminate sentences – <i>ongoing</i> • Publication of the results of the evaluation of the Collaborative

COMMUNITY SAFETY AND PARTNERSHIPS

Corrections and Criminal Justice

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> Develop and foster partnerships with government and non-governmental agencies and departments that support the Department's mandate. Review and evaluate measures targeting high-risk offenders, including implementation of the <i>Sex Offender Information Registration Act</i>. Develop amendments to the <i>Corrections and Conditional Release Act</i> and related measures, including further support to victims within the criminal justice system. 	<p>Justice Project, a restorative justice demonstration project that focuses on serious crime – <i>in 2005</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Improved coordination and integration of policies and working relationships among criminal justice agencies and organizations – <i>ongoing</i> Enhanced public education on correctional and criminal justice issues – <i>ongoing</i> Improved program and service delivery directed at high-risk offenders, including the location of sex offenders by police – <i>ongoing</i> A robust and sound legislative framework for corrections that is sensitive to the needs of victims – <i>2005 and ongoing</i>

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Crime Prevention

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> Support initiatives that strengthen and increase the capacity of communities to respond to crime and victimization involving youth at-risk Encourage and support the participation of other levels of government, non-governmental organizations in crime prevention 	<ul style="list-style-type: none"> A maintained support level for community involvement in crime prevention initiatives concerning youth at risk and the development of local solutions to youth crime and victimization – <i>ongoing</i> A maintained coordination and integration of initiatives and policies in response to youth crime and victimization – <i>ongoing</i>

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Aboriginal Policing

Planned Activities	Expected Results and Timelines
<ul style="list-style-type: none"> Enhance public security and stability in First Nations communities by negotiating culturally appropriate First Nations policing agreements Contribute to a higher standard of governance and accountability in First Nations communities through training and the development of police management boards, police governing authorities, community management boards and best practices Contribute to community stability and wellness and address the over-representation of Aboriginal people in the criminal justice system Continue to fund initiatives aimed at enhancing policing for urban Aboriginal people 	<ul style="list-style-type: none"> Increased access to culturally appropriate police services for First Nations communities – <i>ongoing</i> Increased awareness of responsibilities and obligations of the police governing authorities – <i>ongoing</i> Enhanced capacity to measure the overall effectiveness of policing agreements in First Nations communities – <i>ongoing</i> Enhanced performance measurement and evaluation throughout the implementation of a Results-based Management and Accountability Framework – <i>2005-2006</i> Improved federal integration of knowledge in the development of appropriate tools, resources and partnerships to ensure public safety in Aboriginal communities – <i>ongoing</i> Improved relations between urban Aboriginal people and police services – <i>ongoing</i>

Partners

The achievement of community safety requires the engagement of a broad range of partners across many levels of government and particularly across many communities and cultures.

Canadian collaborators:

The CSC, the NPB, the RCMP, the Office of the Correctional Investigator, Health Canada, Justice Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Fisheries and Oceans Canada, provincial/territorial and municipal governments, First Nations police services, the First Nations Chiefs of Police Association, band/tribal councils, elders, community leaders, the Assembly of First Nations, les Associations des services de réhabilitation sociale du Québec, the Block Parent Program of Canada, the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Association of Elizabeth Fry Societies, the Canadian Criminal Justice Association, the Canadian Council on Social Development, the Canadian Council for Ministers of Education, the Canadian Public Health Association, the Canadian Training Institute, the Church Council on Justice and Corrections, the Concerned Children's Advertisers, the Congress of Aboriginal Peoples, the Inuit Tapiriit Kanatami, the Federation of Canadian Municipalities, the John Howard Society of Canada, the International Crime Prevention Centre, the National Associations Active in Criminal Justice, the National Joint Committee of Senior Criminal Justice Officials, the Conflict Resolution Network Canada, the Pauktuutit Inuit Women's Association, the Prison Arts Foundation, the St. Leonard's Society of Canada, the Salvation Army Correctional and Justice Services, the Seventh Step Society of Canada, the Metis National Council, the Native Women's Association of Canada and the National Association of Friendship Centres.

PORTFOLIO LEADERSHIP AND CORPORATE MANAGEMENT

Strategic Outcome:

Effective and Efficient Portfolio Management

Financial Resources (\$ 000's):

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$28,024	\$28,024	\$28,024

Human Resources*:

2005-2006	2006-2007	2007-2008
266 FTE	258 FTE	258 FTE

*Note: the Department has allocated its Corporate Services FTEs to this business line.

The Department of Public Safety and Emergency Preparedness requires strong strategic direction and a cohesive, service-oriented approach to corporate management. A strong structure is needed to add strategic value to the work of other departmental branches and make appropriate and balanced policy linkages between the Department and the Portfolio agencies. Effective and efficient leadership is critical within a large Portfolio that covers a wide range of public safety interests and activities, from corrections and criminal justice through policing and law enforcement, national security and emergency preparedness to border control and crime prevention.

Operational Priorities

- Provision of unified strategic direction for PSEPC
- Timely and responsive support to the Minister, Deputy Minister and senior management
- The ongoing implementation of the Management Accountability Framework, bringing together the frameworks of modern comptrollership, human resource modernization and Government On-Line

PORTFOLIO LEADERSHIP AND CORPORATE MANAGEMENT	
Planned Activities	Expected Results and Timelines
Strategic Direction	
<ul style="list-style-type: none"> • Implementation of structures and processes for horizontal collaboration across policy branches, both at the senior management and middle management/officer levels • Implementation of a strategic planning process that integrates environmental scanning, research, policy and evaluation components • Development of an integrated five-year 	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriate and balanced coordination of departmental and portfolio policy initiatives – <i>ongoing</i> • Sustained, integrated framework for effective priority setting and decision-making – <i>ongoing</i> • Improved public awareness and

PORTFOLIO LEADERSHIP AND CORPORATE MANAGEMENT

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Strategic Direction	
<p>strategic plan for the PSEPC Portfolio, providing a reference point for shared public understanding of the Department's roles, responsibilities and services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Development of structures and processes for coordinated Portfolio collaboration on matters of public safety policy • Provision of strategic policy advice on crosscutting issues of public safety, including the impact of international treaties, conventions and other obligations of the PSEPC Portfolio • Exercise leadership in the coordination and strategic analysis of intergovernmental affairs for PSEPC • Dissemination of public safety information through strategic communications • Development of enabling legislation to establish the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness • Support of the Minister and Deputy Minister in the discharge of their responsibilities for the Portfolio in Parliament and Cabinet, including the preparation of the Minister for Question Period and appearances before parliamentary and cabinet committees 	<p>understanding of PSEPC, both domestically and internationally, leading to increased credibility, effectiveness and sound priority development – <i>by 2006</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Enhanced integration of policy efforts, providing a cohesive approach to priority-setting, the identification of common issues, ways of working together and the provision of consistent support to the Minister – <i>ongoing</i> • Maintenance of horizontal linkages across the public safety sector, assurance that PSEPC meets its domestic and international obligations, and the provision of coherent policy advice to the Minister, Deputy Minister and senior management – <i>ongoing</i> • Efficient coordination of intergovernmental operations; provision of concise and coherent policy advice for the Minister, Deputy Minister and senior management when engaged with federal/provincial/territorial and international counterparts – <i>ongoing</i> • Responsive and informative public communications tailored to the information needs of particular audiences (e.g. national, regional, local) – <i>ongoing</i> • Successful passage of BillC-6 – <i>2005</i> • Sustained support and strategic advice to the Minister and Deputy Minister in the discharge of their parliamentary and Cabinet responsibilities – <i>ongoing</i>

EFFECTIVE AND EFFICIENT PORTFOLIO LEADERSHIP

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Corporate Management	
<ul style="list-style-type: none"> • Modernization of human resource management; implementation of a direct service delivery model for departmental branches and the development of a three-year modernization plan that emphasizes lifelong learning, diversity, official languages, values and ethics • Implementation of the Action Plan on Modern Comptrollership, including a risk management framework, based on the results of the Capacity Assessment • Development of results-based management accountability and audit frameworks for policy initiatives • Continued development of the Government On-Line Public Safety Portal through the integration of provincial, municipal and NGO information; organization of information by client group (e.g. parents, children) and geographic area; and creation of a multi-jurisdictional safety network 	<ul style="list-style-type: none"> • Human resource strategy that allows the Department to continue to attract, develop and retain highly qualified individuals into the Public Service, representative of Canadian society with the skills, attitudes, creativity and values needed to fulfill the PSEPC mandate – <i>ongoing</i> • Enhanced integration of financial and non-financial performance information, the application of sound risk management strategies, appropriate levels of control and values and ethics into everyday management decisions – <i>ongoing</i> • Strengthened or improved measurement, reporting and evaluation of initiatives – <i>ongoing</i> • Improved access for Canadians and their communities to a broad range of public safety information, without the need to understand the complex jurisdictional breakdown of responsibilities for public safety in Canada – <i>in progress</i>

Partners

To achieve an effective and efficient Portfolio management relationship, the Department will work closely with the Portfolio agencies and central agencies (the Privy Council Office, Finance Canada, and the Treasury Board Secretariat) in an effort to balance the necessities of policy co-ordination and operational independence, and to balance the needs of a just, safe society and respect for human rights.


SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP) for Public Safety and Emergency Preparedness Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

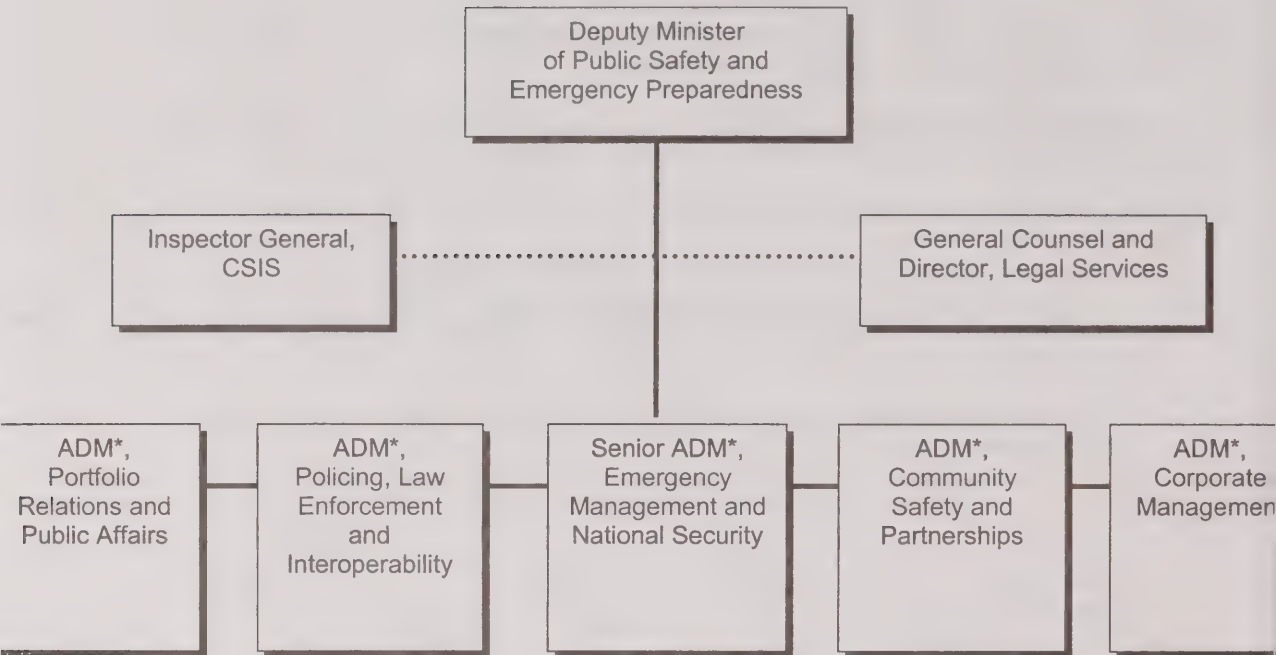
- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It uses an approved program activity architecture (PAA) structure;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.



Name: Margaret Bloodworth

Title: Deputy Minister of Public Safety and Emergency Preparedness

Organizational Information



*Assistant Deputy Minister

Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalent

(\$ 000's)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07	Planned Spending 2007-08
Emergency Management and National Security	206,172.0	258,161.0	48,886.0	48,725.0
Policing and Law Enforcement	27,641.0	25,666.0	18,441.0	18,048.0
Community Safety and Partnerships	180,203.0	146,991.0	156,770.0	163,016.0
Budgetary Main Estimates (Gross)	414,016.0	430,818.0	224,097.0	229,789.0
Non Budgetary Main Estimates (Gross)	-	-	-	-
Less: Respendable revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	414,016.0	430,818.0	224,097.0	229,789.0
<i>Adjustment:</i>				
Supplementary Estimates:				
Enhancing public safety through the sharing of security information and the interoperability of systems	2,620.0			
Transfer of the control and supervision of the National Crime Prevention Centre from the Department of Justice due to government restructuring.	1,660.5			
2003-04 Operating budget carry forward	3,917.4			
Measures to protect children from sexual exploitation on the internet	870.0			
Government-wide reallocation initiative	(13,000.0)			
Funding for costs related to security during the visit of the President of the United States to Canada	10,000.0			
Other miscellaneous adjustments	1,301.4			
Budget Announcement				
Effective Corrections budget 2000		8,000.0	8,000.0	8,000.0
National Security Policy - Cyber Security Task Force		2,500.0		
National Security Policy - Government Operation Centre		6,000.0	3,350.0	2,550.0
Procurement Savings		(80.0)		

Other miscellaneous adjustments	1,165.0	721.0	721.0
<i>Total Adjustments</i>	7,369.3	17,585.0	12,071.0
Total Planned Spending	421,385.3	448,403.0	236,168.0

Total Planned Spending	421,385.3	448,403.0	236,168.0
Less: Non-respondable revenue	-	-	-
Plus: Cost of services received without charge	7,507.4	7,482.1	7,480.7
Net Cost of the Program	428,892.7	455,885.1	243,648.7

Full Time Equivalents	802.0	727.0	706.0
------------------------------	-------	--------------	-------

Table 2: Program by Activity

(\$ 000's)		2005-2006						
Program Activity	Budgetary					Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates)	Total Planned Spending
	Operating	Grants and Contributions	Gross	Revenue	Net			
Emergency Management and National Security	48,218	209,943	258,161	0	258,161	258,161	8,603	266,764
Policing and Law Enforcement	24,691	975	25,666	0	25,666	25,666	648	26,314
Community Safety and Partnerships	22,472	124,519	146,991	0	146,991	146,991	8,334	155,325
Total	95,381	335,437	430,818	0	430,818	430,818	17,585	448,403

Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005-2006 Public Safety and Emergency Preparedness			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	Current Main Estimates	Previous Main Estimates
1	Operating expenditures	85,968	100,944
5	Grants and contributions	335,437	301,793
(S)	Minister of PSEPC salary and motor car allowance	70	70
(S)	Contributions to employee benefit plans	9,343	11,279
	Total Department or Agency	430,818	414,086

Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year

2005-2006	
(\$ 000's)	Total
Total Planned Spending	448,483.0
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	2,838.8
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	3,737.0
Workman's compensation coverage provided by Social Development Canada	18.3
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	888.0
	7,482.1
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	-
2005-2006 Net cost of Department	455,965.1

Table 5: Resource Requirement by Branch or Sector

(\$ 000's)	2005-2006			
(\$ millions)	Emergency Management and National Security	Policing and Law Enforcement	Community Safety and Partnerships	Total Planned Spending
Emergency Management and National Security	242,635.0			242,635.0
IG-CSIS	1,001.1			1,001.1
Policing, Law Enforcement and Interoperability		22,209.0		22,209.0
Community Safety and Partnership			130,504.1	130,504.1
Corporate Management	7,806.5	1,858.0	8,860.9	18,525.4
Portfolio Relations and Public Affairs	5,361.2	1,276.0	6,085.3	12,722.5
Executive Support	1,357.3	323.0	1,540.6	3,221.0
TOTAL	258,161.0	25,666.0	146,991.0	430,818.1

Details of Transfer Payment Programs

Over the next three years, the Department of Public Safety and Emergency Preparedness will manage the following transfer payment programs in excess of \$5 million:

2005 – 06

1. Grants in support of the Safer Communities Initiative
2. Contribution to Provinces and Municipalities Pursuant to Emergency Preparedness Act (JEPP)
3. Contribution to Provinces for Assistance Related to Natural Disasters (DFAA)
4. Payments to the provinces, territories, municipalities, Indian band councils and recognized authorities representing Indians on- reserve, Indian communities on Crown land and Inuit communities for the First Nations Policing Program.
5. Contributions in support of the Safer Communities Initiative

2006 – 07

1. Grants in support of the Safer Communities Initiative
2. Contribution to Provinces and Municipalities Pursuant to Emergency Preparedness Act (JEPP)
3. Contribution to Provinces for Assistance Related to Natural Disasters (DFAA)
4. Payments to the provinces, territories, municipalities, Indian band councils and recognized authorities representing Indians on- reserve, Indian communities on Crown land and Inuit communities for the First Nations Policing Program.
5. Contributions in support of the Safer Communities Initiative

2007 – 08

1. Grants in support of the Safer Communities Initiative
2. Contribution to Provinces and Municipalities Pursuant to Emergency Preparedness Act (JEPP)
3. Contribution to Provinces for Assistance Related to Natural Disasters (DFAA)
4. Payments to the provinces, territories, municipalities, Indian band councils and recognized authorities representing Indians on- reserve, Indian communities on Crown land and Inuit communities for the First Nations Policing Program.
5. Contributions in support of the Safer Communities Initiative

Table 6: Details on Transfer Payments Program

SUMMARY OF TRANSFER PAYMENTS				
(\$ 000's)	2005-2006	2006-2007	2007-2008	
Grants				
Emergency Management and National Security				
Joint Infrastructure Interdependencies Research Program	500	500	500	
Fellowships Program in Honour of Stuart Nesbitt White (OCIEP)	54	54	54	
	554	554	554	
Community Safety and Partnerships				
National Voluntary Organizations active in the criminal justice sector	1,796	1,796	1,796	
National Crime Prevention Strategy grants in support of the Safer Communities Initiative	19,460	19,460	19,460	
	21,256	21,256	21,256	
Total Grants	21,810	21,810	21,810	
Contributions				
Emergency Management and National Security				
Payments to the provinces, territories, public and private bodies in support of activities complementary to those of the Minister	877	877	887	
Contribution to Provinces and Municipalities Pursuant to Emergency Preparedness Act (JEPP)	8,512	8,571	8,571	
Contribution to Provinces for Assistance Related to Natural Disasters (DFAA)	200,000			
	209,389	9,448	9,458	
Policing and Law Enforcement				
Payments to the provinces, territories, public and private bodies in support of activities complementary to those of the Minister	975	975	975	
Community Safety and Partnerships				
Payments to the provinces, territories, municipalities, Indian band councils and recognized authorities representing Indians on- reserve, Indian communities on Crown land and Inuit communities for the First Nations Policing Program.	92,223	97,623	103,223	
Contributions in support of the Safer Communities Initiative	11,040	7,440	7,440	
	103,263	105,063	110,663	
Total Contributions	313,627	115,486	121,096	
Total Grants and contributions	335,437	137,296	142,906	

For further information on the above-mentioned transfer payment programs see <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>

Transfer Payments for the National Crime Prevention Strategy (NCPS)

The Safer Communities Initiative, which is the programming component of the NCPS, comprises two grant and contribution programs. These programs work together to develop tools and resources, expand Canadians' knowledge about preventing crime among youth at risk, and encourage community and private sector participation in crime prevention. Funding is provided to national not-for-profit organizations, community groups and academics for approved proposals on crime prevention initiatives.

NCPS Objectives

- Promote partnerships between governments, community groups, and individuals to reduce crime and victimization concerning youth at risk
- Assist communities in developing and implementing community-based solutions to problems involving youth that contribute to crime and victimization
- Conduct research supporting the development of knowledge of promising crime prevention models and resources of Canada-wide significance

Planned Results

- Focussed funding through the NCPS based on knowledge and evidence of gaps in specific focus areas
- Reporting of findings of both internal and external information and research
- Formation of local coalitions and partnerships to coordinate and stimulate local solutions

Milestones

The NCPS has engaged in a number of evaluation exercises and the results have been very encouraging. For example, a Partnership Study (2002) indicated that the NCPS is having considerable success in attracting partnerships with organizations that did not traditionally consider crime prevention as part of their mandate; the majority (94%) would pursue partnerships of this nature in the future.

During the expansion years (2001-2005) the NCPS supported over 4,000 projects in 800 communities. Police from all levels were actively involved, and funding was complemented by contributions from other sources, including different levels of government, private foundations and private-sector companies. For every dollar that NCPS invested in a project, between \$1.50 and \$9.00 was leveraged by project partners. In FY2005-06 the NCPS will return to its A-Base funding level of \$32M per year; i.e., down from the additional \$45M per year provided under the expansion years. However, the NCPS is presently under review and once a final decision is reached, the levels of human and financial resources devoted to the Strategy could change. This will be reflected in upcoming planning documents.

In addition to the focus on increasing partnerships and collaboration, there has been an on-going effort to monitor progress and disseminate results on crime prevention. The Government of Canada Information Management System database has been developed to track project reporting for grant and contribution information management. The final evaluation report on the NCPS Phase II Expansion is scheduled for delivery in the Spring of 2005.

In terms of disseminating information on preventing crime, reports have been prepared that articulate the lessons learned about effective methods of crime prevention. Fact sheet templates on the topic, along with other communications instruments, have also been prepared for dissemination to communities and other partners and stakeholders.

Table 7: Horizontal Initiatives

Over the next three years, PSEPC will be involved in the following horizontal initiatives as either the lead or as a partner:

2005-06

1. Interoperability (lead)
2. National Security Policy (lead)

2006-07

1. Interoperability (lead)
2. National Security Policy (lead)

2007-08

1. Interoperability (lead)
2. National Security Policy (lead)

Further information on the above-mentioned horizontal initiatives see <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp> .

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

Grant and Contribution Programs Administered by PSEPC¹

1. Under the **First Nations Policing Policy (FNPP)**, PSEPC negotiates, implements, administers and monitors tripartite agreements for First Nations policing services. The First Nations policing services are culturally appropriate and responsive to the particular needs of First Nations and Inuit communities and are cost-shared 52% by Canada and 48% by the province/territory.
2. The **Business Action Program on Crime Prevention (BAPCP)** invites the private sector to become an active partner, leader and resource in crime prevention. BAPCP supports the involvement of businesses and professional associations in corporate/community partnership projects to prevent crime.
3. The **Community Mobilization Program (CMP)** helps communities develop and implement grassroots strategies to prevent crime and victimization by addressing their root causes at the local level. Examples of root causes include substance abuse, inappropriate peer association, poor academic achievement and lack of training or employment.
4. The **Crime Prevention Investment Fund (CPIF)** identifies “what works, what doesn’t and why” in crime prevention. CPIF supports selected Canada-wide demonstration projects and encourages the sharing of information about crime prevention initiatives across Canada.
5. The **Crime Prevention Partnership Program (CPPP)** supports the involvement of non-governmental organizations that can contribute to community crime prevention through the development of information, tools and resources. Results are applied across the country and are intended to facilitate community participation in all phases of crime prevention.
6. The **Crime Prevention Strategic Fund (CPSF)** supports projects that demonstrate the movement from independent and sometimes isolated crime prevention projects to more strategic, broad strategies that will contribute to knowledge and action on sustainable crime prevention through social development.
7. The **Joint Emergency Preparedness Program (JEPP)** was established to enhance the national capability to manage all types of emergencies and ensure a reasonably uniform emergency response and recovery capacity across Canada. National capabilities are enhanced through training activities, the purchase of emergency response equipment and joint emergency planning.
8. **Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA)** assist provinces and territories to offset the costs of response and of returning infrastructure and personal property to pre-disaster condition.
9. The **Joint Infrastructure Interdependencies Research Program (JIIRP)** is jointly funded with the Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC). The ultimate outcome of the JIIRP is to produce new science-based knowledge and practices to better assess, manage and mitigate risks to Canadians from critical

¹ Note that programs 2-6 compose the core funding elements of the National Crime Prevention Strategy

infrastructure interdependencies by funding innovative research projects with an emphasis on cross-disciplinary research.

10. The Public Safety and Emergency Preparedness Canada **Research Fellowship Program in Honour of Stuart Nesbitt White** seeks to encourage Ph.D. research in two key areas:
 - cyber security relating to critical infrastructure protection, preferably in disciplines such as computer/software/electrical/mechanical engineering, computer science, and/or areas such as systems science, and risk modelling and management;
 - disaster and emergency management, and physical critical infrastructure studies, preferably in disciplines such as urban and regional planning, geography, sociology, economics, engineering, environmental sciences, and/or areas such as risk assessment and modelling
11. The **Departmental Contributions Program** supports policy development through allocations to public not-for-profit organizations in support of PSEPC priorities under the following categories:
 - communication / information exchange projects;
 - projects to test innovative approaches for improved and more cost effective program delivery or projects that support cross-sectoral and inter-jurisdictional policy and legislative initiatives;
 - research and evaluation projects in support of public policy issues.
12. The **Sustaining Funding Program (SFP) for National Voluntary Organizations (NVOs)** provides grants to fourteen NVOs in order to cover core operating expenses and to maintain a national structure. These organizations provide policy advice to the Department and Portfolio agencies, and also provide public education activities and participate in community public safety initiatives.

Sustainable Development Strategy

The Department tabled the sustainable development strategy for the period 2003-2006 in February 2004. The following chart provides a summary of the targets for the planning period.

GOAL	
1.0 Explore the Department's understanding of and contribution to the social dimension of sustainable development particularly at the community level	
OBJECTIVE	
1.1 Assessment of the long-term impact of community policing in First Nations communities	
ACTIVITY	TARGETS
FNPP program evaluation	Two evaluation working group meetings to be completed by October 31, 2005 to provide advisory assistance on evaluation's overall direction Final evaluation report to be submitted to Treasury Board Secretariat by March 31, 2006
Review of community policing programs	Review of the Band Constable Program and the RCMP Aboriginal Community Constable Program completed by October 31, 2005. The reviews will provide recommendations for future direction in the case of each program.
OBJECTIVE	
1.2 Coordination and collaboration between federal departments on common policy objectives and performance indicators	
ACTIVITY	TARGETS
Lead the Steering Committee on Aboriginal Stability and Wellness	Continue the evaluation of the Aboriginal Community Stability and Wellness Pilot Project Process, which includes pilot projects in British Columbia, Saskatchewan, Manitoba, Ontario and Nunavut). The focus of the pilots is to address the over-representation of Aboriginal youth in the justice system. The evaluation, to be completed by March 31, 2006, will include an examination of: the interdepartmental collaborative approach to community programming; the interaction between a joint federal team and Aboriginal communities; and the positive/negative impact that a collaborative approach has on Aboriginal community-based projects.
Participation in interdepartmental work on comprehensive community planning	Develop a Community Engagement Strategy, including overarching principles for engagement at the project level, by March 2005
Develop partnerships and joint initiatives with other government departments on issues of common	Five pilot projects initiated and underway that develop a multifaceted, proactive response to high-risk situations, by March 2005

concern	
GOAL	
2.0 Refine the Department's approach to addressing the environmental impacts of its operations	
OBJECTIVE	
2.1 Enhanced training and awareness of sustainable development issues that reduce operations-related environmental impacts, building on SDS 2000 training and awareness efforts	
ACTIVITY	TARGETS
Identify subject areas amenable to poster campaigns and determine key messages	Awareness campaign established to promote employee actions to achieve SD throughout 2003-2006 period for PSEPC – <i>ongoing</i>
Design and print materials	SDS activity communicated to all employees – <i>by March 31, 2006</i>
Maintain Green Intranet Website	Green procurement criteria utilized in all departmental purchasing decisions – <i>by 2006/2007</i>
Launch and manage campaign	
Communicate update on SDS annually to employees	
OBJECTIVE	
2.2 Maintenance of waste-reduction levels	
ACTIVITY	TARGETS
Complete waste audit annually and identify progress towards targets	Waste audit on PSEPC completed – <i>by March 31, 2006</i>
Confirm waste diversion target annually	

Legislation Administered by the Department and Portfolio Agencies

It is important to note that with the reorganization of the Government on December 12, 2003, several of the duties, functions and responsibilities of the Minister and the legislation administered by the new Department and its Agencies are the subject of Orders in Council issued under the *Public Service Rearrangement and Transfer of Duties Act*.

It is also important to note that with the reorganization of the Government, the Solicitor General, by virtue of an order in council, may now be referred to as the "Deputy Prime Minister and Minister of Public Safety and Emergency Preparedness" for administrative purposes. However, when dealing with anything that has legal force such as the signing of a legal document or the exercise of a statutory function or responsibility, until Bill C-6 (Department of Public Safety and Emergency Preparedness Act) comes into force the Minister must still be referred to as the "Solicitor General of Canada". To avoid confusion, when exercising a *legal* function, the Minister may do so as the "Solicitor General of Canada (Deputy Prime Minister and Minister of Public Safety and Emergency Preparedness)".

The Solicitor General (Deputy Prime Minister and Minister of Public Safety and Emergency Preparedness) has sole responsibility to Parliament for the following acts:

- *Canadian Security Intelligence Service Act*
- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Records Act*
- *Customs Act*
- *Department of the Solicitor General Act*
- *DNA Identification Act*
- *Firearms Act*
- *Prisons and Reformatories Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*
- *Sex Offender Information Registration Act*
- *International Transfer of Offenders Act*
- *Witness Protection Program Act*

PSEPC or its agencies administer the following acts in whole or in part. Some contain specific Ministerial functions that the Minister exercises solely or in conjunction with other Ministers:

PSEP Department*

- *Department of the Solicitor General Act* (soon to be replaced by *Bill C-6 (Department of Public Safety and Emergency Preparedness Act)*)
- *Emergency Preparedness Act*

Royal Canadian Mounted Police

* The First Nations Policing Program and National Crime Prevention Centre do not administer specific legislation.

- *Canadian Peacekeeping Service Medal Act*
- *Controlled Drugs and Substances Act*
- *Criminal Code*
- *Criminal Records Act*
- *DNA Identification Act*
- *Excise Act*
- *Export and Import Permits Act*
- *Firearms Act*
- *Foreign Missions and International Organizations Act*

- *National Defence Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*
- *Security Offences Act*
- *Sex Offender Information Registration Act*
- *Witness Protection Program Act*

Canadian Security Intelligence Service

- *Canadian Security Intelligence Service Act*
- *Charities Registration (Security Information) Act*
- *Citizenship Act*
- *Employment Equity Act*

- *Immigration and Refugee Protection Act*
- *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act*

Correctional Services of Canada

- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Code*
- *Extradition Act*
- *Old Age Security Act*
- *Prisons and Reformatories Act*
- *International Transfer of Offenders Act*

National Parole Board

- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Code*
- *Criminal Records Act*

Canada Firearms Centre

- *Firearms Act*

Other

- *Canadian Centre on Substance Abuse Act*

Canadian Border Services Agency

- *Aeronautics Act*
- *Anti-Personnel Mines Convention Implementation Act (through EIPA)*
- *Blue Water Bridge Authority Act*
- *Bretton Woods and Related Agreements Act*
- *Canada Agricultural Products Act*
- *Canada Customs and Revenue Agency Act*
- *Canada Grain Act*
- *Canada Post Corporation Act*
- *Canada Shipping Act*
- *Canada-Chili Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canada-Costa Rica Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canada-Israel Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canada-United States Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canadian Dairy Commission Act*
- *Canadian Environmental Protection Act, 1999*
- *Canadian Food Inspection Agency Act*
- *Canadian International Trade Tribunal Act*
- *Canadian Wheat Board Act*
- *Carriage by Air Act*
- *Chemical Weapons Convention Implementation Act (through EIPA)*
- *Civil International Space Station Agreement Implementation Act*
- *Coastal Fisheries Protection Act*
- *Coasting Trade Act*
- *Consumer Packaging and Labelling Act*
- *Controlled Drug and Substances Act*
- *Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora*
- *Copyright Act*
- *Criminal Code*
- *Cultural Property Export and Import Act*
- *Customs Act*
- *Customs and Excise Offshore Application Act*
- *Customs Tariff*

**Canada Border Services Agency
(continued)**

- *Defence Production Act*
- *Department of Health Act*
- *Department of Industry Act*
- *Energy Administration Act*
- *Energy Efficiency Act*
- *Excise Act*
- *Excise Act, 2001*
- *Excise Tax Act*
- *Explosives Act*
- *Export Act*
- *Export and Import of Rough Diamonds Act*
- *Export and Import Permits Act*
- *Federal-Provincial Fiscal Arrangements Act*
- *Feeds Act*
- *Fertilizers Act*
- *Firearms Act*
- *Fish Inspection Act*
- *Fisheries Act*
- *Foods and Drugs Act*
- *Foreign Missions and International Organizations Act*
- *Freshwater Fish Marketing Act*
- *Hazardous Products Act*
- *Health of Animals Act*
- *Immigration and Refugee Protection Act*
- *Importation of Intoxicating Liquors Act*
- *Integrated Circuit Topography Act*
- *International Boundary Commission Act*
- *Manganese-based Fuel Additives Act*
- *Meat Inspection Act*
- *Motor Vehicle Fuel Consumption Standards Act (not in force)*
- *Motor Vehicle Safety Act*
- *National Energy Board Act*
- *Navigable Waters Protection Act*
- *North American Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Nuclear Energy Act*
- *Nuclear Safety and Control Act*
- *Pest Control Products Act*
- *Pilotage Act*
- *Plant Breeders' Rights Act*
- *Plant Protection Act*
- *Precious Metals Marking Act*
- *Preclearance Act*
- *Privacy Act*
- *Privileges and Immunities (North Atlantic Organization) Act*
- *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act*
- *Quarantine Act*
- *Quebec Harbour, Port Warden Act*
- *Radiation Emitting Devices Act*
- *Radiocommunication Act*
- *Seeds Act*
- *Special Economic Measures Act*
- *Special Import Measures Act*
- *Statistics Act*
- *Telecommunications Act*
- *Textile Labeling Act*
- *Trade-Marks Act*
- *Transportation of Dangerous Goods Act, 1992*
- *United Nations Act*
- *United States Wreckers Act*
- *Visiting Forces Act*
- *Wild Animals and Plant Protection and Regulation of International and Interprovincial Trade Act*
- *Provincial Trade Act*

Contacts for Further Information

Name	Title	Telephone	Fax
Margaret Bloodworth	Deputy Minister of Public Safety and Emergency Preparedness	(613) 991-2895	(613) 990-8312
Paul E. Kennedy	Senior Assistant Deputy Minister, Emergency Management and National Security	(613) 991-2820	(613) 990-8301
Chantal Bernier	Assistant Deputy Minister, Community Safety and Partnerships	(613) 993-4325	(613) 991-4769
Mary Chaput	Assistant Deputy Minister, Corporate Management	(613) 990-2615	(613) 990-8297
Karen Laughlin	Assistant Deputy Minister, Portfolio Relations and Public Affairs	(613) 949-0322	(613) 949-2931
Patricia Hassard	Assistant Deputy Minister, Policing, Law Enforcement and Interoperability	(613) 990-2703	(613) 993-5252
Eva Plunkett	Inspector General of CSIS	(613) 949-0675	(613) 993-8303
Kimber Johnston	Director General, Policy Directorate	(613) 990-3270	(613) 991-4534
Tony Ritchie	Director General, Strategic Policy and Intergovernmental Affairs	(613) 991-2897	(613) 991-4534
Daniel Lavoie	Director General, Communications	(613) 990-2743	(613) 993-7062
Mary Campbell	A/Director General, Corrections and Criminal Justice	(613) 991-2952	(613) 990-8295
Peter Fisher	Director General, Aboriginal Policing	(613) 990-2666	(613) 991-0691
Eleanor King	A/Executive Director, National Crime Prevention Centre	(613) 957-9639	(613) 946-9996
Christine Miles	A/Director General, Law Enforcement and Border Strategies	(613) 990-6693	(613) 993-5252
John Clark	A/Director General, Policing Policy	(613) 990-2714	(613) 990-3984
Greg Wright	Director General, Public Safety Interoperability	(613) 991-4276	(613) 991-3306
Helen Banulescu	Director General, National Security Policy	(613) 991-1632	
Allan Bartley	Director General, Emergency Management Policy	(613) 991-7030	(613) 954-8433
Robert Lesser	Director General, Operations, Operations Emergency Management and National Security	(613) 991-3576	(613) 996-0995
Bob MacDougall	Director General, Preparedness and Recovery	(613) 998-0035	
Jean-Luc Caron	Comptroller	(613) 998-0553	
Robert Hayward	Chief Information Officer	(613) 944-4136	
Richard Fiutowski	General Counsel and Director of Legal Services	(613) 991-2886	(613) 990-8307
Departmental Headquarters Address: <div style="text-align: center;">340 Laurier Avenue West Ottawa K1A 0P8</div>			
Departmental Home Page Address: www.psepc-sppcc.gc.ca			

Personnes à qui s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements

Nom	Titre	Téléphone	Télcopieur
Margaret Bloodworth	Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile	(613) 991-2895	(613) 990-8312
Paul E. Kennedy	Sous-ministre adjoint principal, Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	(613) 991-2820	(613) 990-8301
Chantal Bernier	Sous-ministre adjointe, Sécurité de la population et partenariats	(613) 993-4325	(613) 991-4769
Mary Chaput	Sous-ministre adjointe, Gestion ministérielle	(613) 990-2615	(613) 990-8297
Karen Laughlin	Sous-ministre adjointe, Relations inter-organisationnelles et publiques du Portefeuille	(613) 949-0322	(613) 949-2931
Patricia Hassard	Sous-ministre adjointe, Police, application de la loi et interopérabilité	(613) 990-2703	(613) 993-5252
Eva Plunkett	Inspectrice générale du SCRS	(613) 949-0675	(613) 993-8303
Kimber Johnston	Directrice générale, Direction générale des politiques	(613) 990-3270	(613) 991-4534
Tony Ritchie	Directeur général, Politique stratégique et affaires intergouvernementales	(613) 991-2897	(613) 991-4534
Daniel Lavoie	Directeur général, Communications	(613) 990-2743	(613) 993-7062
Mary Campbell	Directrice générale int., Services correctionnels et justice pénale	(613) 991-2952	(613) 990-8295
Peter Fisher	Directeur général, Police des Autochtones	(613) 990-2666	(613) 991-0691
Eleanor King	Directrice exécutive int., Centre national de prévention du crime	(613) 957-9639	(613) 946-9996
Christine Miles	Directrice générale int., Application de la loi et stratégies frontalières	(613) 990-6693	(613) 993-5252
John Clark	Directeur général int., Politiques en matière de police	(613) 990-2714	(613) 990-3984
Greg Wright	Directeur exécutif, Interopérabilité en matière de sécurité publique	(613) 991-4276	(613) 991-3306
Helen Banulescu	Directrice générale, Politiques sur la sécurité nationale	(613) 991-1632	
Allan Bartley	Directeur général, Politiques de gestion des mesures d'urgence	(613) 991-7030	(613) 954-8433
Robert Lesser	Directeur général, Opérations, Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	(613) 991-3576	(613) 996-0995
Bob MacDougall	Directeur général, Protection civile	(613) 998-0035	
Jean-Luc Caron	Contrôleur et rétablissement des activités	(613) 998-0553	
Robert Hayward	Dirigeant principal de l'information	(613) 944-4136	
Richard Fiurowski	Avocat général et directeur des Services juridiques	(613) 991-2886	(613) 990-8307

Adresse de l'administration centrale du Ministère :

340, avenue Laurier Ouest
Ottawa K1A 0P8

Page d'accueil du Ministère : <http://www.sppcc-psepc.gc.ca>
Bibliothèque et centre de référence : (613) 991-2787

- Loi sur les mesures économiques spéciales
- Loi sur les mesures spéciales d'importation
- Loi sur la statistique
- Loi sur les télécommunications
- Loi sur l'étiquetage des textiles
- Loi sur les marques de commerce
- Loi sur le transport des marchandises dangereuses, 1992
- Loi sur les Nations Unies
- Loi sur les bateaux sauveteurs des États-Unis
- Loi sur les forces étrangères présentes au Canada
- Loi sur la protection d'espèces animales ou végétales sauvages et la réglementation de leur commerce international et interprovincial

- Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction
- Loi sur le droit d'auteur
- Code criminel
- Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels
- Loi sur les douanes
- Loi sur la compétence extraterritoriale du Canada pour les douanes et l'accise
- Tarif des douanes
- Loi sur la production de défense
- Loi sur le ministère de la Santé
- Loi sur le ministère de l'Industrie
- Loi sur l'administration de l'énergie
- Loi sur l'efficacité énergétique
- Loi sur l'accise
- Loi sur l'accise, 2001
- Loi sur la taxe d'accise
- Loi sur les explosifs
- Loi sur les exportations
- Loi sur l'exportation et l'importation des diamants bruts
- Loi sur les licences d'exportation et d'importation
- Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces
- Loi relative aux aliments du bétail
- Loi sur les engrais
- Loi sur la gestion des finances publiques
- Loi sur les armes à feu
- Loi sur l'inspection du poisson
- Loi sur les pêches
- Loi sur les aliments et drogues
- Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales
- Loi sur la commercialisation du poisson d'eau douce
- Loi sur les produits dangereux
- Loi sur la santé des animaux
- Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
- Loi sur l'importation des boissons enivrantes
- Loi sur les topographies de circuits intégrés
- Loi sur la Commission de la frontière internationale
- Loi sur les additifs à base de manganèse
- Loi sur l'inspection des viandes
- Loi sur les normes de consommation de carburant des véhicules automobiles (non en vigueur)
- Loi sur la sécurité des véhicules automobiles
- Loi sur l'Office national de l'énergie
- Loi sur la protection des eaux navigables
- Loi de mise en oeuvre de l'Accord de libre-échange nord-américain
- Loi sur l'énergie nucléaire
- Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires
- Loi sur les produits antiparasitaires
- Loi sur le pilotage
- Loi sur la protection des obtentions végétales
- Loi sur la protection des végétaux
- Loi sur le poinçonnage des métaux précieux
- Loi sur le précontrôle des mœurs
- Loi sur la protection des renseignements personnels
- Loi sur les privilèges et immunités de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
- Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes
- Loi sur la quarantaine
- Acte pour pouvoir à la nomination d'un gardien de port pour le havre de Québec
- Loi sur les dispositifs émettant des radiations
- Loi sur la radiocommunication
- Loi sur les semences

Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)

- Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition
- Code criminel
- Loi sur le casier judiciaire

Centre des armes à feu Canada (CAFC)

- Loi sur les armes à feu

Autre

- Loi sur le Centre canadien de lutte contre les toxicomanies

Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

- Loi sur l'aéronautique
- Loi de mise en œuvre de la Convention sur les mines antipersonnel (par l'intermédiaire de la LLEI)
- Loi sur l'Administration du pont Blue Water
- Loi sur les accords de Bretton Woods et des accords connexes
- Loi sur les produits agricoles au Canada
- Loi sur l'Agence des douanes et des revenus du Canada
- Loi sur les grains du Canada
- Loi sur la Société canadienne des postes
- Loi sur la marine marchande du Canada
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Chili
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Costa Rica
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Israël
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-États-Unis
- Loi sur la Commission canadienne du lait
- Loi canadienne sur la protection de l'environnement, 1999
- Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments
- Loi sur le Tribunal canadien du commerce extérieur
- Loi sur la Commission canadienne du blé
- Loi sur le transport aérien
- Loi de mise en œuvre de la Convention sur les armes chimiques (par l'intermédiaire de la LLEI)
- Loi de mise en œuvre de l'Accord sur la Station spatiale internationale
- Loi sur la protection des pêcheries côtières
- Loi sur le cabotage
- Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation
- Loi réglementant certaines drogues et autres substances

- Loi sur la médaille canadienne
- de maintien de la paix
- Loi réglementant certaines drogues et autres substances
- Code criminel
- Loi sur le casier judiciaire
- Loi sur l'identification par les empreintes génétiques
- Loi sur l'accise
- Loi sur les licences d'exportation et d'importation
- Loi sur les armes à feu
- Loi sur les missions étrangères
- et les organisations internationales
- Loi sur la défense nationale

Service correctionnel du Canada (SCC)

- Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité
- Loi sur l'enregistrement des organismes de bienfaisance (renseignements de sécurité)
- Loi sur la citoyenneté
- Loi sur l'équité en matière d'emploi
- Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
- Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes

Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)

- Loi sur la médaille canadienne
- de maintien de la paix
- Loi réglementant certaines drogues et autres substances
- Code criminel
- Loi sur le casier judiciaire
- Loi sur l'identification par les empreintes génétiques
- Loi sur l'accise
- Loi sur les licences d'exportation et d'importation
- Loi sur les armes à feu
- Loi sur les missions étrangères
- et les organisations internationales
- Loi sur la défense nationale
- Loi sur la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels
- Loi sur le programme de protection des témoins

Gendarmerie royale du Canada (GRC)

- Loi sur la protection civile

Lois administrées par le Ministère et les organismes du Portefeuille

Il importe de noter que, par suite de la réorganisation de l'administration fédérale le 12 décembre 2003, plusieurs des fonctions et responsabilités de la ministre et plusieurs des lois appliquées par le nouveau ministère et ses organismes font l'objet de décrets rendus en vertu de la Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique.

Il importe aussi de noter que, par suite de la réorganisation de l'administration fédérale, la solliciteure générale, en vertu d'un décret, peut maintenant être désignée sous le nom de « vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile » aux fins administratives. Toutefois, lorsqu'elle remplit une tâche qui a une valeur juridique comme la signature d'un document juridique ou qu'elle s'acquitte d'une fonction ou d'une responsabilité prévue par la loi, la ministre doit encore être désignée sous le nom de « solliciteure générale du Canada » jusqu'à l'entrée en vigueur du projet de loi C-6 (Loi constituant le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada et modifiant et abrogeant certaines lois). Pour éviter toute confusion, lorsque qu'elle remplit une fonction juridique, la ministre peut le faire à titre de « solliciteure générale du Canada (vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile) ».

La solliciteure générale (vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile) assume l'entière responsabilité des lois suivantes devant le Parlement :

- Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité
- Loi sur le casier judiciaire
- Loi sur l'identification par les empreintes génétiques
- Loi sur les armes à feu
- Loi sur les prisons et les maisons de correction
- Loi sur la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels
- Loi sur le transfertement international des délinquants
- Loi sur le programme de protection des témoins

SPPCC ou ses organismes appliquent les lois suivantes en totalité ou en partie. Certaines prévoient des fonctions précises pour la ministre, que celle-ci remplit exclusivement ou de concert avec d'autres ministres :

Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (SPPC)

- Loi sur le ministère du Solliciteur général (sera bientôt remplacée par le projet de loi C-6, la Loi constituant le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada et modifiant et abrogeant certaines lois)

Participation aux travaux interministériels sur la planification globale de la collectivité	Etablir une stratégie de participation de la collectivité ainsi que des principes fondamentaux de mobilisation liés aux projets d'ici mars 2005.
BUT	
2.0 Améliorer la méthode utilisée par le Ministère pour corriger les effets de ses activités sur l'environnement	
OBJECTIF	
2.1 Amélioration de la sensibilisation aux questions de développement durable et de la formation afin de réduire les impacts environnementaux des activités, en misant sur la formation et les activités de sensibilisation de la SDD de 2000	
ACTIVITÉ	CIBLE
<p>Déterminer les domaines qui se prêtent à des campagnes d'affichage et définir les messages clés</p> <p>Concevoir et imprimer le matériel</p> <p>Tenir à jour un site intranet « vert »</p> <p>Lancer et gérer une campagne</p> <p>Communiquer aux employés la mise à jour sur la SDD chaque année</p>	<p>Campagne de sensibilisation établie à l'intention du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile pour inciter les employés à prendre des mesures en vue de parvenir au développement durable au cours de la période 2003-2006 – <i>en permanence</i></p> <p>Activités liées à la SDD communiquées à tous les employés – <i>d'ici le 31 mars 2006</i></p> <p>Critères en matière d'approvisionnement écologiquement utilisés dans toutes les décisions du Ministère relatives aux achats – <i>d'ici 2006-2007</i></p>
OBJECTIF	
2.2 Maintien des niveaux de réduction des déchets	
ACTIVITÉ	CIBLE
<p>Procéder à une vérification annuelle des déchets et déterminer les progrès effectués par rapport aux cibles fixées</p> <p>Confirmer tous les ans la cible en matière de réacheminement des déchets</p>	<p>Vérification des déchets de SPCC terminée – <i>d'ici le 31 mars 2006</i></p>

Stratégie de développement durable (SDD)

En février 2004, le Ministère a déposé la stratégie de développement durable pour la période 2003-2006. Le tableau ci-dessous renferme un résumé des cibles fixées pour la période visée par le plan.

BUT	
1.0 Examiner dans quelle mesure le Ministère comprend la dimension sociale du développement durable, surtout à l'échelle des collectivités, et comment il y contribue	
OBJECTIF	
1.1 Évaluation de l'incidence à long terme des services de police communautaires dans les collectivités des Premières nations	
ACTIVITÉ	CIBLE
Évaluation des programmes de police des Premières nations	D'ici le 31 octobre 2005, le groupe de travail devra se réunir deux fois pour fournir des conseils sur l'orientation générale de l'évaluation. Le rapport d'évaluation final doit être remis au Secrétaire du Conseil du Trésor au plus tard le 31 mars 2006.
Examen des programmes de police communautaire	L'examen du Programme des agents de police des bandes et du Programme des gendarmes communautaires autochtones de la GRC doit se terminer le 31 octobre 2005. On formulera des recommandations d'orientation future pour chaque programme.
OBJECTIF	
1.2 Coordination et collaboration entre les ministères fédéraux concernant des objectifs stratégiques et des indicateurs de rendement communs	
ACTIVITÉ	CIBLE
Direction du Comité directeur sur la stabilité et le mieux-être des collectivités des Premières nations	Poursuivre l'évaluation du projet pilote sur la stabilité et le mieux-être des collectivités des Premières nations, qui comprend des projets pilotes menés en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario et au Nunavut. Les projets pilotes s'attaquent à la surreprésentation des jeunes autochtones dans le système pénal. Dans cette évaluation, qui doit se terminer au plus tard le 31 mars 2006, on examinera l'approche de collaboration interministérielle utilisée pour la réalisation des programmes communautaires; l'interaction entre une équipe fédérale conjointe et les collectivités autochtones ainsi que l'incidence positive ou négative que peut avoir une approche de collaboration sur des projets menés dans une collectivité autochtone.

8. Les **Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFCC)** aident à dédommager les provinces et les territoires des coûts engagés pour les interventions d'urgence et pour ramener les infrastructures et les biens personnels à leur état d'avant la catastrophe.

9. Le **Programme conjoint de recherche sur les interdépendances des infrastructures (PCRII)** est financé conjointement avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG). L'objectif ultime du PCRII est d'acquérir de nouvelles connaissances et de mettre au point de nouvelles pratiques fondées sur la science, afin de mieux évaluer, gérer et atténuer les risques que présentent les interdépendances des infrastructures essentielles pour les Canadiens et les Canadiennes en finançant des projets de recherche novateurs qui mettent l'accent sur la recherche interdisciplinaire.

10. Le **Programme de bourses de recherche de Sécurité publique et Protection civile Canada en l'honneur de Stuart Nesbitt White** vise à encourager la recherche au niveau du doctorat dans deux domaines clés :

- la sécurité cybernétique relative à la protection des infrastructures essentielles, de préférence dans les disciplines comme les génie informatique, du logiciel, électrique et mécanique, l'informatique ou encore dans d'autres domaines, comme la science des systèmes ainsi que la gestion et la modélisation des risques;
- les études sur la gestion des catastrophes et des urgences ainsi que des infrastructures matérielles essentielles, de préférence dans des domaines comme la planification urbaine et régionale, la géographie, la sociologie, l'économie, l'ingénierie et les sciences environnementales ainsi que dans d'autres secteurs, comme l'évaluation et la modélisation des risques.

11. Le **Programme de contributions du Ministère** sert à financer l'élaboration de politiques par l'affectation de fonds à des organismes à but non lucratif qui peuvent aider à donner suite à ses priorités dans les catégories suivantes :

- projets de communication ou de partage de renseignements;
- projets visant à mettre à l'essai des approches novatrices pour la prestation améliorée ou plus économique de programmes ou de projets qui appuient les initiatives intersectorielles et intergouvernementales en matière de politique et de loi;
- projets de recherche et d'évaluation à l'appui des questions d'intérêt public.

12. Le **Programme de financement des organismes nationaux de bénévolat (ONB)** permet d'accorder des subventions à quatorze ONB pour les frais de fonctionnement de base et le maintien d'une structure nationale. Ces organismes fournissent des conseils stratégiques au Ministère et aux organismes du Portefeuille, mènent des activités de sensibilisation du public et participent à des initiatives dans le domaine de la sécurité publique.

Programmes de subventions et de contributions administrés par SPPCC¹

1. Grâce à la **Politique sur la police des Premières nations (PPPN)**, SPPCC peut négocier, mettre en œuvre, administrer et surveiller les accords tripartites en matière de services de police des Premières nations. Les services de police des Premières nations sont adaptés aux différences culturelles et ils répondent aux besoins particuliers des collectivités des Premières nations et des Inuits; leurs coûts sont partagés dans une proportion de 52 % par le Canada et de 48 % par la province ou le territoire concerné.

2. Le **Programme d'action des entreprises pour la prévention du crime (PAEPC)** invite le secteur privé à devenir une ressource, un partenaire actif et un chef de file dans la prévention du crime. Le PAEPC appuie la participation des entreprises et des associations professionnelles à des projets de partenariat entre des entreprises et des collectivités pour prévenir le crime.

3. Le **Programme de mobilisation des collectivités (PMC)** aide les collectivités à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies afin de prévenir le crime et la victimisation en s'attaquant à leurs causes profondes au niveau local. Parmi ces causes profondes, mentionnons l'abus d'alcool ou d'autres drogues, les mauvaises fréquentations, les piètres résultats scolaires et le manque de formation ou d'emploi.

4. Le **Fonds d'investissement dans la prévention du crime (FIPC)** sert à déterminer « ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et les raisons » dans le domaine de la prévention du crime. Le FIPC permet d'appuyer certains projets pilotes réalisés à l'échelle du Canada et d'encourager le partage de renseignements sur les initiatives de prévention du crime au Canada.

5. Le **Programme de partenariat en prévention du crime (PPPC)** appuie la participation des organismes non gouvernementaux qui peuvent contribuer à la prévention du crime dans les collectivités en fournissant des renseignements, des outils et des ressources. Les résultats sont appliqués dans l'ensemble du pays et ils visent à favoriser la participation de la collectivité à toutes les étapes de la prévention du crime.

6. Le **Fonds stratégique pour la prévention du crime (FSPC)** appuie les projets de prévention du crime qui peuvent passer de projets indépendants, ou parfois isolés, à des stratégies plus générales qui contribueront à l'acquisition de connaissances et à la mise en place de mesures de prévention durable du crime par le développement social.

7. Le **Programme conjoint de protection civile (PCPC)** a été créé afin de renforcer la capacité des autorités, au niveau national, de gérer tous les genres d'urgence, d'intervenir de façon raisonnablement uniforme et d'assurer la reprise des activités après un sinistre, et ce, partout au Canada. Le programme favorise, à cette fin, les activités de formation, l'achat d'équipement d'intervention d'urgence et la planification conjointe de mesures d'urgence.

¹ Veuillez noter que les programmes 2 à 6 constituent les éléments de financement fondamentaux de la Stratégie nationale pour la prévention du crime.

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Tableau 7 : Initiatives horizontales
 Au cours des trois prochaines années, SPCC participera, à titre de ministère responsable ou de partenaire, aux initiatives horizontales suivantes :

<u>2005-2006</u>
1. Interopérabilité (à titre de ministère responsable)
2. Politique de sécurité nationale (à titre de ministère responsable)
<u>2006-2007</u>
1. Interopérabilité (à titre de ministère responsable)
2. Politique de sécurité nationale (à titre de ministère responsable)
<u>2007-2008</u>
1. Interopérabilité (à titre de ministère responsable)
2. Politique de sécurité nationale (à titre de ministère responsable)

Des renseignements supplémentaires sur ces initiatives horizontales se trouvent sur le site www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estlmf.asp.

modifie les ressources humaines et financières qui y sont affectées. Cette situation sera prise en considération dans les prochains documents de planification.

Outre les activités visant à établir des partenariats et à améliorer la collaboration, on s'emploie constamment à suivre les progrès et à communiquer les résultats des initiatives de prévention du crime. La base de données du Système de gestion de l'information du gouvernement du Canada a été montée pour qu'on puisse retracer les rapports sur les projets et gérer ainsi l'information sur les subventions et les contributions. Le rapport d'évaluation définitif de la phase II d'expansion de la SNPC devrait être présenté d'ici la fin de février 2005.

Au chapitre de la communication de l'information sur les initiatives de prévention du crime, on a rédigé des rapports qui présentent les leçons tirées de méthodes efficaces de prévention du crime. Des modèles de feuillet d'information sur le sujet ainsi que d'autres outils de communication ont également été préparés pour diffusion aux collectivités, aux partenaires et aux intervenants.

La SNPC a été évaluée plusieurs fois, et les résultats sont très encourageants. Par exemple, l'étude sur les partenariats de 2002 a révélé que cette stratégie réussit très bien à attirer des organismes qui ne considéraient pas que la prévention du crime faisait partie de leur mandat traditionnel; la majorité (94 %) de ces organismes aimeraient poursuivre de tels partenariats. Au cours des années d'expansion (de 2001 à 2005), la SNPC a financé plus de 4 000 projets dans 800 collectivités. Des corps policiers de tous les paliers ont collaboré activement, et du financement complémentaire a été obtenu d'autres sources, parmi lesquelles divers ordres de gouvernement, des fondations et des entreprises du secteur privé. Ainsi, pour chaque dollar investi dans un projet au titre de la SNPC, une somme de 1,50 \$ à 9 \$ a été investie par les partenaires. Au cours de l'exercice 2005-2006, la SNPC retombera sous le régime de son budget de services votés de 32 millions de dollars par année. Pendant les années d'expansion, elle disposait de 45 millions de dollars supplémentaires par année. Cependant, la SNPC fait actuellement l'objet d'un examen, et, lorsqu'on aura pris une décision finale, il se pourrait qu'on

Étapes clés

- Financement accordé dans le cadre de la SNPC et fondé sur des lacunes observées dans certains secteurs particuliers;
- Rédaction d'un rapport sur les conclusions de travaux de recherches menés et les renseignements obtenus à l'intérieur et à l'extérieur;
- Formation de coalitions et de partenariats locaux pour trouver des solutions locales et en coordonner la mise en œuvre.

Résultats escomptés

- Promouvoir les partenariats entre les gouvernements, les groupes communautaires et les personnes dans le but de réduire le taux de criminalité et la victimisation chez les jeunes à risque;
- Aider les collectivités à élaborer et à mettre en œuvre des solutions communautaires à des problèmes de criminalité et de victimisation chez les jeunes;
- Mener des recherches pour soutenir l'acquisition de connaissances sur des ressources et des modèles prometteurs de prévention du crime qui intéressent l'ensemble du Canada.

Objectifs de la SNPC

L'initiative pour des collectivités plus sûres, qui est le volet des programmes de la Stratégie nationale pour la prévention du crime, est constituée de deux programmes de subventions et de contributions. Ces programmes sont mis en œuvre ensemble afin de favoriser l'élaboration d'outils et de ressources et l'acquisition par les Canadiens et les Canadiennes de connaissances sur la prévention du crime chez les jeunes à risque et d'encourager les collectivités et le secteur privé à participer à la prévention du crime. Ainsi, des organismes à but non lucratif, des groupes communautaires et des universitaires peuvent obtenir du financement pour leurs initiatives de prévention du crime si leur projet est accepté.

Paielements de transfert aux fins de la Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC)

Pour de plus amples informations sur les programmes de paiements de transfert précités, consultez le site www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimf.asp.

Tableau 6 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT			
(En milliers de dollars)		2005-2006	2006-2007
Subventions			2007-2008
Gestions des mesures d'urgence et Sécurité nationale			
Programme de recherche conjoint sur les interdépendances des infrastructures		500	500
Programme de bourses de recherche en l'honneur de Stuart Nesbitt White (ancien BRIEPC)		54	54
Sécurité de la population et partenariats		554	554
Organisations nationales de bénévolat actives dans le secteur de la justice pénale		1,796	1,796
Subventions de la Stratégie nationale pour la prévention du crime à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres		19,460	19,460
Total des subventions		21,256	21,256
		21,810	21,810
Contributions			
Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale			
Paiements aux provinces, aux territoires et aux organismes des secteurs public et privé à l'appui d'activités complémentaires à celles de la ministre		877	877
Contributions octroyées aux provinces et aux municipalités conformément à la <i>Loi sur la protection civile</i> (PCPC)		8 512	8,512
Contributions versées aux provinces en application d'accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFCG)		200 000	200,000
Police et application de la loi		209,389	9,448
Paiements aux provinces, aux territoires et aux organismes des secteurs public et privé à l'appui d'activités complémentaires à celles de la ministre		975	975
Sécurité de la population et partenariats		92 223	92,223
Paiements aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux conseils de bande indienne et aux autorités reconnues représentant des Indiens dans les réserves, des collectivités indiennes vivant sur les terres publiques et des collectivités inuites dans le cadre du Programme de police des Premières nations		92 223	92,223
Contributions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres		11,040	7,440
Total des contributions		103,263	105,063
		313,627	115,486
Total des subventions et des contributions		335,437	137,296
			142,906

4. Paiements destinés aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux conseils de bande indienne et aux autorités reconnues représentant des Indiens vivant dans les réserves, des collectivités indiennes vivant sur les terres publiques et des collectivités inuites dans le cadre du Programme de police des Premières nations.
5. Contributions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres.

Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Au cours des trois prochaines années, le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile administrera les programmes de paiements de transfert de plus de 5 millions de dollars suivants :

2005-2006

1. Subventions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres.

2. Contributions destinées aux provinces et aux municipalités conformément à la *Loi sur la protection civile* (PCPC).

3. Contributions destinées aux provinces en application d'accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC).

4. Paiements destinés aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux conseils de bande indienne et aux autorités reconnues représentant des Indiens vivant dans les réserves, des collectivités indiennes vivant sur les terres publiques et des collectivités inuites dans le cadre du Programme de police des Premières nations.

5. Contributions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres.

2006-2007

1. Subventions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres.

2. Contributions destinées aux provinces et aux municipalités conformément à la *Loi sur la protection civile* (PCPC).

3. Contributions destinées aux provinces en application d'accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC).

4. Paiements destinés aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux conseils de bande indienne et aux autorités reconnues représentant des Indiens vivant dans les réserves, des collectivités indiennes vivant sur les terres publiques et des collectivités inuites dans le cadre du Programme de police des Premières nations.

5. Contributions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres.

2007-2008

1. Subventions à l'appui de l'initiative pour des collectivités plus sûres.

2. Contributions destinées aux provinces et aux municipalités conformément à la *Loi sur la protection civile* (PCPC).

3. Contributions destinées aux provinces en application d'accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC).

(En milliers de dollars)					2005-2006				
(En millions de dollars)	Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	242,635.0							
	Inspecteur général-SCRS	1,001.1						1,001.1	
	Police, application de la loi et interopérabilité			22,209.0				22,209.0	
	Sécurité de la population et partenariats					130,504.1		130,504.1	
	Gestion ministérielle	7,806.5	1,858.0		8,860.9			18,525.4	
	Relations interorganisationnelles et publiques du Portefeuille	5,361.2	1,276.0		6,085.3			12,722.5	
	Soutien à la direction	1,357.3	323.0		1,540.6			3,221.0	
	TOTAL	258,161.0	25,666.0	146,991.0	430,818.1				
	Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	et sécurité nationale	Police, application de la loi et interopérabilité	Sécurité de la population et partenariats	Total des dépenses prévues				

Tableau 5 : Besoins de ressources par direction ou secteur

Tableau 4 : Coût net des dépenses du Ministère pour l'année budgétaire

2005-2006	
(En milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues	448 483,0
Plus : Services reçus à titre gracieux	
locaux fournis par Travaux publics et Services	2 838,8
contributions de l'employeur aux cotisations du régime	3 737,0
d'assurance des employés et dépenses payées	
par le SCT (à l'exception des fonds renouvelables)	
indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée	18,3
par Développement social Canada	
traitements et dépenses connexes liés aux services	888,0
juridiques fournis par le ministère de la Justice	7 482,1
Moins : Revenus non disponibles	—
Coût net pour le Ministère en 2005-2006	455 965,1

Tableau 3 : Crédits votés et postes législatifs indiqués dans le Budget principal

2005-2006 Sécurité publique et Protection civile Canada			
Crédit voté ou législatif	Formulation abrégée du crédit voté ou du poste législatif	Budget principal actuel	Budget principal précédent
1	Dépenses de fonctionnement	85 968	100 944
5	Subventions et contributions	335 437	301 793
(S)	Provision pour la voiture particulière et le salaire du chauffeur de la ministre de SPPCC	70	70
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	9 343	11 279
Total pour le Ministère		430 818	414 086

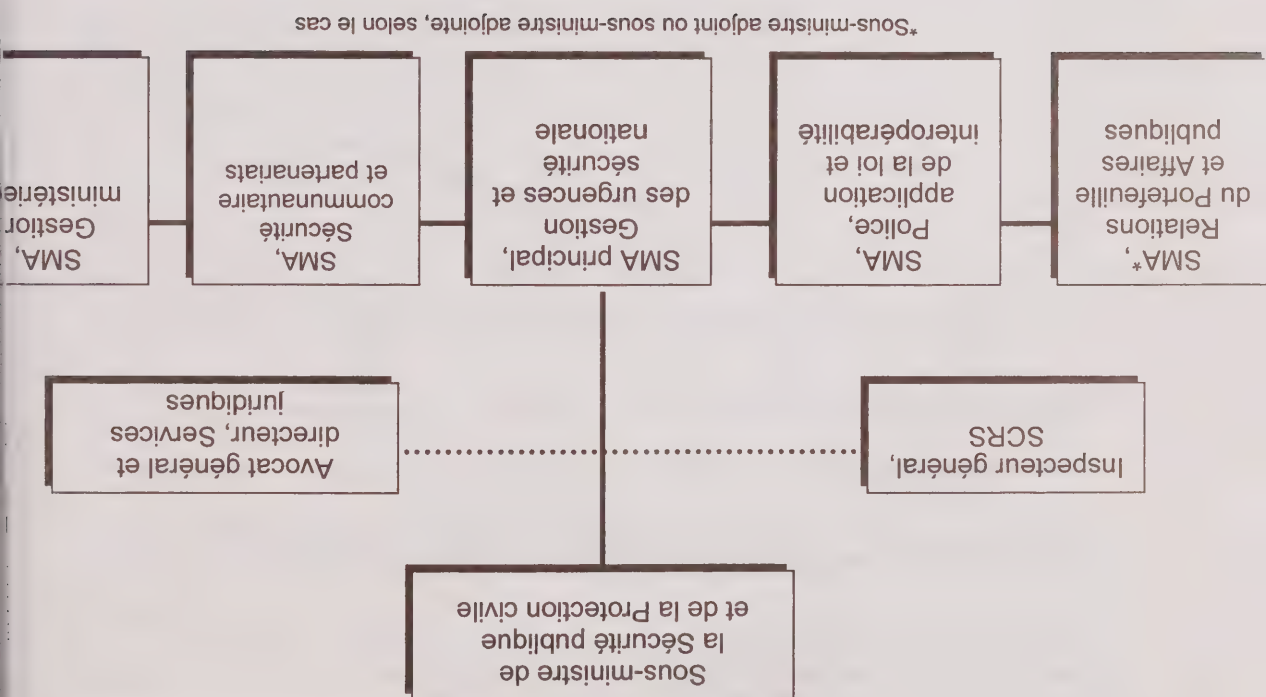
Tableau 2 : Programme par activité

(En milliers de dollars)		2005-2006						
		Budgétaires				Total pour le Budget principal	Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal)	Total des dépenses prévues
			Subventions et contributions	Dépenses brutes	Revenus	Revenus nets		
Activité de programme	Fonctionnement							
Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	48,218	209,943	258,161	0	258,161	258,161	8,603	266,764
Police et application de la loi	24,691	975	25,666	0	25,666	25,666	648	26,314
Sécurité de la population et partenariats	22,472	124,519	146,991	0	146,991	146,991	8,334	155,325
Total	95,381	335,437	430,818	0	430,818	430,818	17,585	448,403

(En milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Autres rajustements divers	1165,0	721,0	721,0	721,0
Total des rajustements	7 369,3	17,585,0	12 071,0	11 271,0
Dépenses nettes prévues	421 385,3	448,403,0	236 168,0	241 060,0
Dépenses nettes prévues	421 385,3	448,403,0	236 168,0	241 060,0
Moins : Revenus non disponibles	—	—	—	—
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	7 507,4	7,482,1	7 480,7	7 527,5
Coût net du programme	428 892,7	455,885,1	243 648,7	248 587,5
Équivalents temps plein	802,0	727,0	706,0	707,0

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein pour le Ministère

Prévisions	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
des dépenses	dépenses	prévues	prévues	prévues
Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	206 172,0	258 161,0	48 886,0	48 725,0
Police et application de la loi	27 641,0	25 666,0	18 441,0	18 048,0
Sécurité de la population et partenariats	180 203,0	146 991,0	156 770,0	163 016,0
Dépenses budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	414 016,0	430 818,0	224 097,0	229 789,0
Dépenses non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	—	—	—	—
Moins : Revenus disponibles	—	—	—	—
Total du Budget principal des dépenses	414 016,0	430 818,0	224 097,0	229 789,0
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Renforcer la sécurité publique par la mise en commun des renseignements de sécurité et l'interopérabilité des systèmes	2 620,0			
Transfert, depuis le ministère de la Justice, du contrôle et de la surveillance du Centre national de prévention du crime en raison de la restructuration gouvernementale	1 660,5			
Report du budget de fonctionnement de 2003-2004	3 917,4			
Mesures de protection des enfants contre l'exploitation sexuelle sur Internet	870,0			
Initiative de réaffectation pangouvernementale	(13 000,0)			
Financement des coûts de la sécurité engagés pour la visite du président des États-Unis au Canada	10 000,0			
Autres rajustements divers	1 301,4			
Annonces dans le budget				
Approche correctionnelle judiciaire – Budget de 2000	8 000,0	8 000,0	8 000,0	8 000,0
Politique de sécurité nationale – Groupe de travail sur la sécurité informatique	2 500,0			
Politique sur la sécurité nationale – Centre des opérations du gouvernement	6 000,0	3 350,0	2 550,0	
Economies en approvisionnement	(80,0)			



*Sous-ministre adjoint ou sous-ministre adjointe, selon le cas

Déclaration de la direction

Je présente au Parlement le Rapport ministériel sur les plans et les priorités 2005-2006 de Sécurité publique et Protection civile Canada.

Le présent document se fonde sur les principes régissant l'établissement des rapports énoncés dans le *Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et les priorités*.

- Il respecte les exigences relatives à l'établissement des rapports décrites dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).
- Il se fonde sur une structure d'architecture des activités de programmes approuvée.
- Il fournit une base pour rendre compte des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations accordées.
- Il fait état de la situation financière au regard des dépenses prévues qui avaient été approuvées par le SCT.



Nom : Margaret Bloodworth

Titre : Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE		
Activités prévues		Résultats escomptés et échéances
Gestion ministérielle		
plurigouvernemental		

Partenaires

Pour établir des relations de gestion efficaces et efficientes au sein du Portefeuille, le Ministère collaborera étroitement avec les organismes du Portefeuille et les organismes centraux (le Bureau du Conseil privé, le ministère des Finances et le Secrétariat du Conseil du Trésor) afin d'établir un juste équilibre entre les impératifs de coordination des politiques et l'indépendance opérationnelle. De plus, le Ministère collaborera avec les organismes centraux dans le but d'assurer la coordination stratégique et l'équilibre des besoins liés à la création d'une société juste et sûre et au respect des droits de la personne.

LEADERSHIP DU PORTEFEUILLE ET GESTION MINISTÉRIELLE	
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
Orientation stratégique	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'une loi habilitante pour établir le nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile • Aider la ministre et la sous-ministre à s'acquitter de leurs responsabilités à l'égard du Portefeuille au Parlement et au Cabinet, à savoir préparer, notamment, la ministre pour la période de questions et ses présentations faites aux comités du Parlement et du Cabinet 	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du projet de loi C-6 – en 2005 • Soutien durable et conseils stratégiques à la ministre et à la sous-ministre pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités à l'endroit du Parlement et du Cabinet – <i>en permanence</i>

UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE	
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
Gestion ministérielle	
<ul style="list-style-type: none"> • Moderniser la gestion des ressources humaines; mettre en œuvre un modèle de prestation directe des services pour les secteurs du Ministère et élaborer un plan de modernisation triennal qui met l'accent sur l'acquisition continue du savoir, la diversité, les langues officielles ainsi que les valeurs et l'éthique • Mettre en œuvre le plan d'action pour la modernisation de la fonction moderne de contrôle, y compris un cadre de gestion des risques, fondé sur les résultats de l'évaluation de la capacité • Elaborer des cadres de vérification, de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats pour les initiatives stratégiques • Mettre au point, sur une base continue, le portail de la sécurité publique de Gouvernement en direct, en y intégrant de l'information des provinces, des municipalités et des ONG; classer l'information par groupe de clients (p. ex. enfants, parents) et région géographique; créer un réseau de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie de gestion des ressources humaines qui permet au Ministère de continuer d'attirer, de faire avancer et de retenir des personnes hautement qualifiées dans la fonction publique, qui soient représentatives de la société canadienne et qui possèdent les compétences, les attitudes, la créativité et les valeurs nécessaires pour permettre à SPCC de remplir son mandat – <i>en permanence</i> • Intégration améliorée des renseignements sur le rendement financier et non financier, application de stratégies judicieuses de gestion des risques, niveaux appropriés de contrôle et valeurs et éthiques dans les décisions de gestion quotidiennes – <i>en permanence</i> • Obligation accrue de mieux évaluer et mesurer les initiatives et d'en rendre compte – <i>en permanence</i> • Meilleur accès des Canadiens et des Canadiennes et de leurs collectivités à un large éventail de renseignements sur la sécurité publique, sans qu'il leur soit nécessaire de comprendre la répartition complexe des compétences en matière de sécurité publique entre les gouvernements – <i>en cours</i>

LEADERSHIP DU PORTEFEUILLE ET GESTION MINISTÉRIELLE		
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances	Orientation stratégique
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des structures et des processus de collaboration horizontale entre les secteurs responsables des diverses politiques, au niveau de la haute direction ainsi qu'au niveau des cadres intermédiaires et des agents • Mettre en œuvre un processus de planification stratégique qui intègre l'analyse du contexte, la recherche ainsi que les volets évaluation et politiques • Élaborer un plan stratégique quinquennal intégré pour SPPCC servant de point de référence pour faire connaître au public le rôle, les responsabilités et les services du Ministère • Établir des structures et des processus de collaboration coordonnée du Portefeuille concernant les politiques en matière de sécurité publique • Donner des conseils stratégiques concernant les questions qui se recoupent dans le domaine de la sécurité publique, y compris l'incidence des traités internationaux, des conventions et des autres obligations du portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile • Faire preuve de leadership dans la coordination et l'analyse stratégique des affaires intergouvernementales pour SPPCC • Diffuser des renseignements sur la sécurité publique au moyen de communications stratégiques 		
<ul style="list-style-type: none"> • Coordination approuvée et équilibrée des initiatives stratégiques du Ministère et du Portefeuille – <i>en permanence</i> • Cadre intégré durable pour l'établissement efficace des priorités et la prise de décisions – <i>en permanence</i> • Amélioration de la compréhension et de la connaissance par le public de SPPCC, tant au Canada qu'à l'étranger, pour augmenter la crédibilité et l'efficacité de l'organisation et permettre l'établissement judicieux des priorités – <i>d'ici 2006</i> • Intégration accrue des activités d'élaboration de politiques, prestation d'une approche cohérente pour l'établissement des priorités, définition des questions communes et des façons de travailler ensemble et prestation d'un soutien constant à la ministre – <i>en permanence</i> • Maintien de liens horizontaux dans le secteur de la sécurité publique, garantie que SPPCC respecte ses obligations nationales et internationales et prestation de conseils stratégiques cohérents à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction – <i>en permanence</i> • Coordination efficace des activités intergouvernementales; prestation de conseils stratégiques conçus et cohérents à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction dans leurs rapports avec leurs homologues fédéraux, provinciaux, territoriaux et internationaux – <i>en permanence</i> • Communications publiques souples et informatives répondant aux besoins en information de publics particuliers (p. ex. à l'échelle nationale, régionale ou locale) – <i>en permanence</i> 		

Objectif stratégique

Un leadership efficace et efficient du Portefeuille

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
28 024 \$	28 024 \$	28 024 \$

Ressources humaines*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
266 ETP	258 ETP	258 ETP

*Nota : Le Ministère a affecté des ETP au Services ministériels pour ce qui est de ce secteur d'activité.

Le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile exige une orientation stratégique solide et une approche à la gestion ministérielle qui soit cohérente et axée sur le service. Il a besoin d'une structure forte qui ajoute une valeur stratégique au travail de ses secteurs et qui permet d'établir des liens stratégiques adéquats et équilibrés entre le Ministère et les organismes du Portefeuille. Un leadership efficace et efficient est essentiel dans un portefeuille vaste, qui couvre une gamme d'intérêts et d'activités en matière de sécurité publique, depuis les services correctionnels et la justice pénale jusqu'à la police et l'application de la loi, la sécurité nationale et la protection civile, en passant par le contrôle des frontières et la prévention du crime.

Priorités opérationnelles

- Etablissement d'une orientation stratégique unifiée pour SPPCC
- Soutien opportun et souple accordé à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction
- Mise en œuvre permanente du cadre de gestion et de responsabilisation réunissant les mécanismes de la fonction moderne de contrôleur, de la modernisation des ressources humaines et du gouvernement en direct.

Partenaires

<ul style="list-style-type: none">• Continuer de financer des initiatives visant à améliorer les services de police des Autochtones en milieu urbain	<ul style="list-style-type: none">• Relations améliorées entre les Autochtones des milieux urbains et les services de police – en permanence
--	--

Assurer correctement la sécurité de la population exige l'engagement d'un éventail étendu de partenaires de nombreux ordres de gouvernement et, en particulier, de nombreuses collectivités et cultures.

Collaborateurs canadiens
SCC, CNLC, GRC, Bureau de l'enquêteur correctionnel, Santé Canada, ministère de la Justice, Affaires indiennes et du Nord Canada, Pêches et Océans Canada, administrations provinciales, territoriales et municipales, services de police des Premières nations, Association des chefs de police des Premières nations, conseils de bande ou tribaux, aînés, dirigeants communautaires, Assemblée des Premières nations, Associations des services de réhabilitation sociale du Québec, Programme Parents-Secours du Canada, Association canadienne des chefs de police, Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry, Association canadienne de justice pénale, Conseil canadien de développement social, Conseil canadien des ministres de l'Éducation, Association canadienne de santé publique, Institut canadien de formation, Conseil des Églises pour la justice et la criminologie, les Annonceurs responsables en publicité pour enfants, Congrès des peuples autochtones, Inuit Tapirisat du Canada, Fédération canadienne des municipalités, Société John Howard du Canada, Centre de prévention de la criminalité internationale, Associations nationales intéressées à la justice criminelle, Comité national mixte des hauts représentants officiels de la justice pénale, Réseau de résolution de conflits Canada, Pauktuutit Inuit Women's Association, Fondation pour les arts dans les prisons, la Société Saint-Léonard du Canada, Services correctionnels et de la justice de l'Armée du Salut, Seventh Step Society of Canada, Ralliement national des Métis, Association des femmes autochtones du Canada et Association nationale des centres d'amitié.

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS		
Prévention du crime		
Activités prévues		Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> Appuyer les initiatives qui renforcent la capacité des collectivités de faire face au crime et à la victimisation en lien avec les jeunes à risque Encourager et appuyer la participation des autres ordres de gouvernement et des organismes non gouvernementaux à la prévention du crime 		<ul style="list-style-type: none"> Soutien maintenu de la participation des collectivités aux initiatives de prévention du crime concernant les jeunes à risque et élaboration de solutions locales au crime et à la victimisation – <i>en permanence</i> Coordination et intégration maintenues des initiatives et des politiques en réponse au crime et à la victimisation chez les jeunes – <i>en permanence</i>
Police des Autochtones		
<ul style="list-style-type: none"> Accroître la sécurité publique et la stabilité des collectivités des Premières nations en négociant des accords sur la police des Premières nations qui sont adaptés aux différences culturelles Contribuer à établir une norme plus stricte de gouvernance et de responsabilités dans les collectivités des Premières nations par la formation et par l'établissement de conseils de gestion de la police, d'autorités de régie de la police, de conseils de gestion communautaire et de pratiques exemplaires Contribuer à la stabilité et au bien-être de la collectivité et examiner la surreprésentation des Autochtones dans le système de justice pénale 		<ul style="list-style-type: none"> Accès accru à des services de police adaptés aux différences culturelles des collectivités des Premières nations – <i>en permanence</i> Sensibilisation accrue aux responsabilités et aux obligations des autorités responsables des services de police – <i>en permanence</i> Capacité accrue de mesurer l'efficacité globale des accords de police dans les collectivités des Premières nations Mesure et évaluation améliorées du rendement par la mise en œuvre d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats – <i>en 2005-2006</i> Intégration fédérale améliorée des connaissances en matière de conception des outils, des ressources et des partenariats appropriés pour assurer la sécurité publique dans les collectivités

SÉCURITÉ DE LA POPULATION ET PARTENARIATS

Services correctionnels et justice pénale

Résultats escomptés et échéances

<ul style="list-style-type: none"> • Intégration mieux réussie des délinquants au moyen de programmes améliorés de réinsertion sociale et limitation de l'incarcération – <i>en permanence</i> • Analyses et rapports sur l'évolution des populations carcérales, y compris les délinquants vieillissants et ceux qui purgent une peine de longue durée ou d'une durée indéterminée – <i>en permanence</i> • Publication des résultats de l'évaluation du Projet de justice coopérative, projet témoin de justice réparatrice qui porte sur les crimes graves – <i>en 2005</i> • Coordination et intégration accrues des politiques et des relations de travail entre les organismes et les organisations voués à la justice pénale – <i>en permanence</i> • Education accrue du public sur les questions entourant les services correctionnels et la justice pénale – <i>en permanence</i> • Amélioration de la prestation des services et de l'exécution des programmes axés sur les délinquants à risque élevé, notamment les programmes qui aident la police à retrouver les délinquants sexuels – <i>en permanence</i> • Un cadre législatif robuste et solide pour les services correctionnels qui répondent aux besoins des victimes – <i>en 2005, puis en permanence</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer les initiatives qui renforcent l'approche correctionnelle judiciaire, y compris la surveillance communautaire des délinquants sexuels, l'incidence des rapports présentenciels, les méthodes de gestion des cas en probation et la mise en œuvre et l'évaluation de projets pilotes visant à montrer l'application de processus de justice réparatrice • Établir et favoriser des partenariats avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et des ministères qui soutiennent le mandat de SPPCC • Examiner et évaluer les mesures visant les délinquants à risque élevé, notamment la mise en œuvre de la Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels • Élaborer des modifications pour la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et des mesures connexes, notamment soutenir davantage les victimes dans le système de justice pénale
---	--

- **Approche correctionnelle judiciaire** – Cette approche vise à améliorer la sécurité publique en renforçant les stratégies de soutien de la réinsertion sociale en toute sécurité des délinquants, y compris les stratégies axées sur les délinquants autochtones et leurs collectivités ainsi que les approches novatrices de la justice réparatrice.

Priorités opérationnelles

- Elaboration permanente de politiques correctionnelles fondées sur des preuves et des études
- Solides partenariats avec les Autochtones au moyen du renforcement de la capacité de gouvernance
- Offrir aux collectivités les outils, les connaissances et le soutien dont elles ont besoin pour aborder les causes profondes de la criminalité dans leur milieu

SÉCURITÉ DE LA POPULATION ET PARTENARIATS	
Services correctionnels et justice pénale	
Résultats escomptés et échéances	
<ul style="list-style-type: none"> • Faire face à la surreprésentation des Canadiens autochtones dans le système de justice pénale au moyen de la mise en place de modèles de guérison adaptés à la culture, en matière correctionnelle et de justice dans les collectivités autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité accrue des collectivités de travailler avec les victimes, les délinquants et les familles par la diffusion des connaissances acquises dans le cadre de projets pilotes entrepris dans les collectivités et les organisations autochtones, les autres ordres de gouvernement et les universités – <i>en permanence</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Soutien fédéral coordonné et démonstration de modèles de guérison communautaires par l'intermédiaire du Comité directeur des SMA sur la stabilité et le mieux-être des collectivités des Premières nations et d'autres moyens – <i>en permanence</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de rapports de recherche sur le Projet de surveillance dynamique des délinquants sexuels, le Projet de rapports présentiels, l'étude sur la gestion efficace des cas en probation et les pratiques de gestion des cas dans la collectivité avec des délinquants autochtones – <i>en 2005</i>

SÉCURITÉ DE LA POPULATION ET PARTENARIATS

Objectif stratégique

La sécurité de la population au moyen de partenariats

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
155 325 \$	137 165 \$	143 135 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
132 ETP	137 ETP	142 ETP

Le Canada a réalisé des progrès importants au cours des dix dernières années dans la lutte contre la criminalité. Le taux d'incarcération a continué de diminuer au fil des ans et la majorité des mises en liberté sous condition (semi-liberté, libération conditionnelle totale et mise en liberté d'office) se terminent avec succès. Malgré de fortes indications selon lesquelles notre système correctionnel et de mise en liberté sous condition fonctionne bien, des améliorations sont prévues pour en accroître l'efficacité afin de contribuer à la sécurité de la population et des collectivités du pays.

Pour en arriver à une approche équilibrée et globale à la sécurité de la population, le Ministère a combiné sa capacité en matière d'élaboration de politiques et de recherche dans les services correctionnels et la justice pénale à l'application du Programme des services de police des Premières nations (PSPN) et de la Stratégie nationale pour la prévention du crime. Cette approche maximise la contribution des services de police communautaires de première ligne à la réduction des troubles sociaux et de la peur du crime, grâce aux caractéristiques positives de solutions locales au crime et à la victimisation au moyen du développement social. De cette façon, des partenariats durables permettent d'assurer la sécurité de la population; des systèmes d'évaluation et de diffusion des connaissances sont mis en place pour appuyer le progrès continu et le bien-être collectif.

Les principaux programmes et initiatives à l'appui de la sécurité de la population par l'intermédiaire de partenariats sont les suivants :

- **Stratégie nationale pour la prévention du crime** – Cette stratégie vise à réduire le crime et la victimisation au moyen d'une approche de « prévention du crime par le développement social », en faisant ressortir la nécessité de mettre l'accent sur les facteurs de risque des individus, dont la violence familiale, l'abus de drogues et les problèmes scolaires.
- **Politique sur la police des Premières nations** – Cette politique facilite la négociation et la mise en œuvre d'accords de financement à frais partagés dans le cadre d'ententes tripartites entre les gouvernements fédéral, les provinces ou les territoires et les Premières nations.

leurs gouvernements conjuguent leurs efforts en ce qui concerne les questions de sécurité publique afin d'en arriver rapidement à des consensus sur des plans d'action et de prendre les mesures appropriées pour fixer les priorités et assumer leurs responsabilités. Le Ministère collabore avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et les territoires et des administrations municipales clés ainsi que des organismes non gouvernementaux en ce qui a trait aux questions touchant les services de police, l'application de la loi et l'interopérabilité de la sécurité publique.

Collaborateurs canadiens
Administrations provinciales, territoriales et municipales; GRC, ASFC, SCC, CNLC, ACCP, Affaires étrangères Canada, ministère de la Justice, Ressources naturelles Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, ministère de la Défense nationale, Agence de santé publique du Canada, Bureau du conseil privé, Secrétariat du Conseil du Trésor, Pêches et Océans Canada, Bureau des passeports, Environnement Canada, Bureau du commissaire à la protection des renseignements personnels, Industrie Canada, Transports Canada, Santé Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Centre canadien de la statistique juridique, Association canadienne des chefs de police, Association canadienne des commissions de police.

Relations internationales
Le Ministère participe aux forums qui visent à promouvoir le partenariat et la coordination et leur fournit un soutien stratégique et en matière de recherche, comme le Forum Lyon-Rome de lutte contre le crime et le terrorisme du G8, le Forum sur la criminalité transfrontalière Canada-États-Unis, la Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues et le Groupe d'action financière. Le Ministère préside également un certain nombre de ces forums. Parmi les autres partenaires internationaux, mentionnons le département de la Sécurité intérieure des États-Unis, le département de la Justice des États-Unis, le département d'État des États-Unis, l'Office of National Drug Control Policy des États-Unis, l'Organisation des États américains, le G8, les Nations Unies et l'Union européenne.

UNE TROUSSE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE INTÉGRÉE	
Police et application de la loi	
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer des outils clés pour combattre le crime organisé et les crimes graves et élargir l'initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité • Diriger la délégation canadienne interministérielle à la CICAD (Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues) de l'Organisation des États américains • Commencer avec la GRC les préparatifs de l'examen des accords sur les services de police pour huit provinces, trois territoires et plus de 200 municipalités • Coordonner l'élaboration et l'évaluation des politiques, la planification stratégique et le soutien de la gouvernance pour la Banque nationale de données génétiques. • Avec des partenaires fédéraux, coordonner l'élaboration des politiques, la planification stratégique et le soutien de la gouvernance en ce qui concerne les initiatives de lutte contre l'abus des drogues 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure capacité de déterminer et de soutenir le ciblage optimal des ressources et des options de financement — 2005-2006 • Améliorer le leadership du Canada dans les Amériques au chapitre de la lutte contre les drogues; promouvoir les intérêts canadiens en matière de sécurité publique et favoriser l'adoption d'une approche équilibrée pour réduire l'offre et la demande de drogues illicites — <i>en permanence.</i> • Approche coordonnée et à jour de l'expiration des accords actuels sur les services de police en mars 2012 • Approche coordonnée et stratégique de l'élaboration de politiques pour les principales initiatives gouvernementales — <i>en permanence; examen parlementaire de la législation sur la Banque nationale de données génétiques en 2005, mise en œuvre et gouvernance des accords F-P-T sur les analyses biologiques — en permanence.</i> • Réunions trimestrielles avec le SMA et les partenaires de la Stratégie canadienne antidrogue — <i>en permanence</i>

Partenaires

L'intégration des outils et des ressources dans le domaine de la sécurité publique exige la collaboration de nombreux ordres de gouvernement et d'une gamme étendue d'intervenants clés. Les Canadiens et les Canadiennes s'attendent à juste titre à ce que

UNE TROUSSE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE INTÉGRÉE	
Police et application de la loi	
Résultats escomptés et échéances	
Activités prévues	
<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un soutien sur le plan de l'élaboration de politiques et de la coordination aux équipes intégrées d'application de la loi dans les marchés financiers (EIALMF) chargées de découvrir, de décourager et de prévenir les fraudes dans les marchés financiers • Assurer le soutien stratégique de l'Agence des services frontaliers du Canada, y compris la mise en œuvre permanente du Plan d'action pour la création d'une frontière intelligente • Soutien stratégique du Programme canadien des armes à feu et du Centre des armes à feu Canada • Coordonner le travail du Comité national de coordination sur le crime organisé, y compris son comité exécutif et ses comités régionaux, et lui offrir un soutien en matière de politiques et de recherche; servir de coprésident du CNC avec la GRC et le comité exécutif • Appuyer l'Initiative de lutte contre le crime organisé dans les Premières nations 	
<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir la confiance des investisseurs dans les sociétés cotées en bourse et les marchés financiers au Canada au moyen de la surveillance efficace et de l'amélioration de la coordination entre les partenaires de l'initiative des EIALMF – <i>en permanence</i> • Coordination efficace des politiques relatives à la gestion de la frontière et au crime transfrontalier – <i>en permanence</i> • Soutien soutenu et conseils stratégiques à la ministre et à la sous-ministre dans l'exercice de leurs fonctions pour le Programme canadien des armes à feu et le Centre des armes à feu Canada – <i>en permanence</i> • Amélioration de la coordination, de l'élaboration de politiques et de l'échange de renseignements et de stratégies sectorielles entre les intervenants clés du secteur public, des services de police et des poursuites qui luttent contre le crime organisé – <i>réunions semestrielles du CNC</i> • Accroissement de la collecte et de l'échange de renseignements au moyen de l'amélioration du partenariat entre la police des Premières nations, la GRC et d'autres organismes d'application de la loi canadiens et américains dans le cadre de groupes de travail multiples organismes sur le crime organisé, comme les Équipes intégrées de la police des frontières – <i>en permanence</i> 	

- **Forum sur la criminalité transfrontalière** — On y aborde les questions relatives à l'application de la loi et à la sécurité nationale dans le cadre de la Déclaration sur la frontière intelligente, et réunit des hauts fonctionnaires du Canada et des États-Unis, qui trouvent des solutions à des problèmes communs liés à la criminalité transfrontalière comme le passage de clandestins, le crime organisé, la fraude au moyen du marketing de masse, le cybercrime et le terrorisme.

Priorités opérationnelles

- Intégration permanente de l'information essentielle sur la sécurité publique entre les administrations et les organismes canadiens
- Comité national de coordination sur le crime organisé — coordonne les activités associées au Programme national de lutte contre le crime organisé

UNE TROUSSE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE INTÉGRÉE	
Interopérabilité de la sécurité publique	
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> • Terminer le projet d'interopérabilité sur la sécurité publique • Faciliter l'intégration des systèmes d'information et de communication ainsi que l'application d'outils courants d'échange d'information • Elaborer des politiques, des plans stratégiques et des mesures de soutien pour améliorer les initiatives d'échange d'information et d'interopérabilité entre les administrations 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'une stratégie qui illustre toutes les caractéristiques et le fonctionnement de l'échange de renseignements dans l'avenir — 2005 • Plan de mise en œuvre visant à régler les problèmes systémiques, à combler les lacunes, à assurer la gouvernance et à remédier aux problèmes liés à la durabilité et aux politiques publiques — 2005 • Echange structuré de renseignements électroniques au moyen de données, de normes et d'outils du Réseau canadien d'information pour la sécurité publique — en permanence • Politique nationale sur la mise en commun de l'information visant à garantir la protection des renseignements personnels ainsi que l'intégrité et la sécurité des renseignements échangés entre les administrations — en permanence • Sensibilisation aux problèmes liés à la mise en commun de l'information nationale et internationale — en permanence

POLICE ET APPLICATION DE LA LOI

Objectif stratégique

Une trousse intégrée sur la sécurité publique

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
15 847 \$	16 135 \$	15 847 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
140 ETP	147 ETP	143 ETP

Une trousse intégrée sur la sécurité publique exige non seulement la prestation opportune et appropriée des bonnes ressources, mais aussi la mise en commun des renseignements entre les organismes qui ont pour mandat d'assurer la sécurité du public. C'est pourquoi le Ministère a renforcé sa capacité d'élaboration des politiques en matière de services de police et d'application de la loi dans le cadre des efforts qu'il déploie pour accroître l'interopérabilité et intégrer les informations essentielles en matière de sécurité publique dans toutes les administrations intéressées et chez les organismes clés qui s'occupent de sécurité publique. Cette approche permet également à la ministre d'exercer un leadership national à l'égard de questions clés courantes au chapitre de la police et de l'application de la loi, et facilite la mise en commun de l'information visant la promotion d'objectifs relatifs à la sécurité publique.

Voici les principaux programmes ou initiatives dont le Ministère est responsable :

- **Interopérabilité de la sécurité publique** – Le Ministère élabore une vaste vision et une stratégie pour intégrer l'information et l'interopérabilité relatives à la sécurité publique parmi les ministères et les organismes du Canada. Pour ce faire, il mise sur les réalisations de l'Initiative d'intégration de l'information de la justice, qui permet de mettre en œuvre le Réseau canadien d'information pour la sécurité publique afin d'améliorer le partage des renseignements entre les organismes de la justice pénale et les organismes d'application de la loi, et ce, pour mieux assurer la sécurité et la protection du public.

- **Le Programme national de lutte contre le crime organisé** – Ce programme a été instauré afin de coordonner l'information et les stratégies des administrations au Canada, en mettant l'accent sur les priorités que constituent les drogues illicites, les bandes de motards criminels, le crime économique, le crime technologique, le blanchiment d'argent, le trafic de personnes et le passage de clandestins, la corruption et les gangs de rue, tout en abordant les questions d'intimidation dans le système de justice, de jeu clandestin, de vol de voitures et d'activités du crime organisé dans la nouvelle industrie de l'exploitation des mines de diamants au Canada.

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES URGENCES ET DE SÉCURITÉ NATIONALE	
Sécurité nationale	
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
Canada – en permanence	

Partenaires

Comme la gestion des urgences et la sécurité nationale concernent de nombreux ordres de gouvernement, le Ministère collabore étroitement avec des organismes locaux, régionaux, nationaux et internationaux et des organismes non gouvernementaux afin de prévoir efficacement les nouvelles menaces et d'y réagir.

Collaborateurs canadiens
 Agriculture et Agroalimentaire Canada, Agence des services frontaliers du Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, Citoyenneté et Immigration Canada, Centre de la sécurité des télécommunications, Environnement Canada, ministère des Finances, Affaires étrangères Canada, Santé Canada, Industrie Canada, ministère de la Justice, ministère de la Défense nationale, Bureau du conseil privé, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Gendarmerie royale du Canada, Transports Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor, gouvernements provinciaux et territoriaux, premiers intervenants et organisations du secteur privé et non gouvernementales, (p. ex. Association des banquiers canadiens, Association canadienne de l'électricité, Fédération canadienne des municipalités, Canadian Waste Water Association, Croix-Rouge).

Relations internationales
 Département de la Défense des États-Unis, département de la Sécurité intérieure des États-Unis, département de la Justice des États-Unis, département d'État des États-Unis, Federal Aviation Administration des États-Unis, bureau du procureur général de l'Australie et Home Office du Royaume-Uni. SPPCC contribue également dans une grande mesure à la planification des mesures d'urgence civiles et à la protection des infrastructures essentielles de l'OTAN. De concert avec Affaires étrangères Canada, SPPCC est un intervenant clé dans l'élaboration d'une stratégie en matière de sécurité informatique pour les pays de l'Organisation des États américains (OEA).

Récents rapports parlementaires sur les questions touchant la gestion des urgences et la sécurité nationale

Manuel de sécurité du Canada (édition 2005) : Le point sur les problèmes de sécurité à la recherche de solutions

Publié en décembre 2004, ce rapport énumère les problèmes que le Comité a cernés au cours des trois dernières années. On y présente les recommandations qu'il a formulées pour y remédier, on détermine les réactions du gouvernement et on évalue la mesure dans laquelle les problèmes persistent.

Pour consulter le rapport : <http://www.parl.gc.ca/38/1/parlbus/commbus/senate/com-f/defe-f/rep-f/rep03nov04-f.pdf>.

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES URGENCES
ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Sécurité nationale

Activités prévues		Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une Stratégie nationale en matière d'armes chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN) • Mettre en œuvre la Table ronde transculturelle sur la sécurité, composée de membres de communautés diversifiées et pluralistes du Canada • Moderniser le cadre législatif afin que les organismes chargés d'appliquer la loi et d'assurer la sécurité nationale conservent leur capacité d'enquêter en toute légalité sur les actes criminels et terroristes perpétrés par l'utilisation illicite de nouvelles technologies • Évaluer les questions stratégiques de sécurité nationale en mettant l'accent en particulier sur les modifications futures des dispositions législatives ou de l'appareil de l'État • Participer à titre d'organisme clé à l'examen parlementaire de la Loi antiterroriste (C-36), en particulier dans le domaine clé de la lutte contre le terrorisme • Surveiller les questions liées à la sécurité nationale et au renseignement impartiaux à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction 		
<ul style="list-style-type: none"> • Vaste stratégie qui permet de déterminer et de prendre des mesures, depuis l'élaboration de la politique nationale jusqu'à la formation et à l'outillage des premiers intervenants afin de prévenir et d'atténuer les risques d'attaque terroriste aux armes chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires, et d'y réagir efficacement – <i>hiver 2005</i> • Établissement d'un dialogue permanent avec les principaux intervenants non gouvernementaux pour améliorer les connaissances sur la façon de gérer les intérêts en matière de sécurité dans une société diversifiée; promotion de la compréhension et du respect mutuels – <i>hiver 2005, puis en permanence</i> • Adoption d'une loi visant à garantir en permanence l'efficacité des enquêtes et des efforts de collecte de renseignements – <i>en 2005</i> • Évaluation durable des questions stratégiques en matière de sécurité nationale et élaboration d'interventions stratégiques correspondant à la menace – <i>en permanence</i> • Examen exhaustif de la Loi antiterroriste conformément aux exigences de la loi – <i>en 2005</i> • Prestation optimale de conseils stratégiques à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction, concernant la planification, la coordination et la mise en œuvre des politiques en matière de sécurité nationale du gouvernement 		

GESTION DES MESURES D'URGENCE ET SÉCURITÉ NATIONALE

Gestion des urgences

Résultats escomptés et échéances

- Amélioration de la planification de la continuité des opérations dans l'ensemble du gouvernement fédéral – *en 2005, puis en permanence*

- Assurance que les institutions nécessaires à l'Etat constitutionnel peuvent poursuivre leurs activités en situation d'urgence – *en permanence*

- Détermination des points à améliorer afin de renforcer la structure nationale d'intervention en cas d'urgence – *en permanence*

- Soutenir les priorités nationales en matière d'exercice en élaborant et en exécutant un exercice stratégique, à l'échelle nationale et internationale – *en permanence*

- Meilleure compréhension des besoins des premiers intervenants et collaboration à l'élaboration de programmes de gestion des urgences afin d'améliorer leurs contributions à la gestion efficiente des urgences – *été 2005, puis en permanence*

- Connectivité opérationnelle entre tous les ministères et organismes fédéraux voués à la sécurité informatique, les autorités provinciales et d'autres intervenants clés afin de détecter les incidents cybernétiques importants et d'y réagir – *date prévue de la mise en œuvre complète : septembre 2005*

- des ministères et organismes fédéraux afin de déterminer s'ils se conforment à la norme opérationnelle de la Politique canadienne de sécurité du gouvernement, concernant la planification de la continuité des opérations

- Prestation de conseils et d'orientations aux ministères fédéraux au sujet de l'élaboration et de la tenue de plans de continuité des opérations dans le cadre des fonctions de conseiller sur la planification de la continuité des opérations de SPPCC

- Mettre au point sur une base continue le Programme de continuité de l'Etat constitutionnel

- Participer à un exercice international de lutte contre le terrorisme

- Mettre au point le Programme d'exercice national

- Etablissement d'un programme de consultation et de liaison avec les associations de premiers intervenants, Affaires étrangères Canada et le ministère de la Défense nationale

- Inaugurer le Centre canadien de réponse aux incidents cybernétiques (CCRIC) afin d'assurer une réponse coordonnée 24 heures par jour, 7 jours par semaine, face aux incidents cybernétiques ainsi qu'un système d'avertissement rapide fondé sur les signalements d'incidents et l'analyse de l'information

GESTION DES MESURES D'URGENCE ET SÉCURITÉ NATIONALE

Gestion des urgences

Résultats escomptés et échéances

<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un partenariat pour renforcer la capacité de prévoir, d'évaluer et de prévenir les cyberattaques – <i>automne 2005</i> • Mise en œuvre d'un processus de demande simplifié pour les provinces et les territoires qui ont besoin d'une aide financière en cas de catastrophe – <i>d'ici janvier 2006</i> • Participation à un programme élargi pour tenir compte de la gamme étendue de défis en matière de reprise des activités après un sinistre, et consultations FPT continues – <i>en permanence</i> • La mise en œuvre devrait se dérouler <i>tout au long de 2006</i> • Une stratégie de formation nationale plus dynamique, et des responsabilités et des rôles plus précis pour les provinces et les territoires et d'autres ministères fédéraux en ce qui a trait à la formation et à l'enseignement sur la gestion des urgences au Canada – <i>en 2005-2006</i> • Des responsabilités et des rôles plus précis pour les organismes centraux et les nouvelles autorités pour ce qui est de l'évaluation et de l'assurance de la capacité du gouvernement fédéral d'offrir des services essentiels en situation d'urgence – <i>en permanence</i> • Les vérifications et les examens garantiront que les ministères et organismes fédéraux assureront la continuité de leurs services essentiels advenant une panne ou une situation d'urgence. Une fois le financement et le mandat établis, SPPCC pourra entreprendre les vérifications et les examens – <i>mi-2005, puis en permanence</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un groupe de travail des secteurs public et privé pour élaborer la Stratégie nationale pour la sécurité informatique • Administrer les modifications apportées aux Accords d'aide financière en cas de catastrophe et participer à l'examen d'un programme plus complet d'aide financière en cas de catastrophe • Mettre en œuvre des subventions et contributions révisées pour le Programme conjoint de protection civile • En partenariat avec les provinces, les territoires et d'autres ministères fédéraux, expansion de l'élaboration et de la prestation de formation et d'enseignement sur la gestion des mesures d'urgence au Canada • Présentation d'une demande au Secrétaire du Conseil du Trésor pour obtenir le pouvoir délégué d'entreprendre des vérifications et des examens des plans de continuité des opérations (PCO) des ministères et organismes fédéraux et élaboration d'un cadre de vérification et d'examen. Grâce à ce cadre, SPPCC pourra lancer le processus de vérification et d'examen
---	---

- Intégration des stratégies visant les infrastructures essentielles et la cybersécurité, planification en vue de la continuité des activités et de la continuité de l'État constitutionnel.

GESTION DES MESURES D'URGENCE ET SÉCURITÉ NATIONALE	
Gestion des urgences	
Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'améliorer le Centre des opérations du gouvernement, afin d'assurer dans toute l'administration fédérale une coordination, une gestion et un appui stables jour et nuit pour les intervenants nationaux clés en cas de situations d'urgence à l'échelle nationale • Poursuivre la mise en œuvre progressive du Système national d'intervention en cas d'urgence ainsi que la formation connexe • Moderniser la Loi sur la protection civile (1988) 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité accrue du gouvernement du Canada de réagir de façon stratégique à n'importe quel danger, grâce à de meilleurs liens avec les intervenants clés et à de meilleures capacités en gestion de données – <i>en permanence</i> • Interventions fédérales, provinciales et territoriales coordonnées et complémentaires face à n'importe quel type d'urgence – <i>été 2006</i> • Cadre législatif mis à jour avec les autorisations légales afin de faire face à toute la gamme des urgences en matière de sécurité publique, y compris les programmes d'atténuation, la protection des infrastructures essentielles et la cybersécurité – <i>en 2005-2006</i> • Discussions stratégiques régulières des principaux intervenants nationaux concernant des questions relatives à la gestion des urgences – <i>en 2005, puis en permanence</i> • Création d'un modèle de gouvernance viable de protection des infrastructures assorti de responsabilités et de rôles clairs pour tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et les partenaires internationaux (p. ex. les États-Unis) et d'un plan d'action reconnu pour bien faire comprendre à la population que les services essentiels seront maintenus en cas d'urgence – <i>automne 2005</i>

- **L'initiative de modernisation des techniques d'enquête** – Vaste examen de la législation visant à ce que les organismes de sécurité nationale et d'application de la loi soient toujours en mesure de détecter et de prévenir le terrorisme et le crime organisé et de mener des enquêtes dans ce domaine, de façon légale, étant donné l'avènement de nouvelles technologies.

- **Programme conjoint de protection civile (PCPC)** – Programme à frais partagés visant à renforcer la capacité des premiers intervenants canadiens de faire face aux dangers chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires.

- **Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC)** – Aide financière accordée aux provinces et aux territoires pour les aider à faire face aux catastrophes importantes et à reprendre les activités après un sinistre lorsque leurs capacités ne suffisent pas.

- **Collège de la Protection civile Canada** – Collège qui dispose d'une expertise en matière de technologies et de ressources pédagogiques, où on donne de la formation en gestion des urgences aux premiers répondants et aux autres intervenants, en mettant l'accent sur la gestion des interventions effectuées par plusieurs services ou par plusieurs organismes en réaction à une situation d'urgence, notamment une formation normalisée haut de gamme à l'intention des premiers et des autres intervenants du domaine de la gestion des urgences du Canada, dans le but de les amener à acquérir de solides capacités interfonctionnelles pour faire face à tous les dangers.

- **Programme national d'infrastructure** – Vise à assurer aux Canadiens et aux Canadiennes que les services essentiels seront maintenus en cas d'urgence et qu'on établira des partenariats stratégiques afin d'entreprendre un éventail d'interventions de protection. Au gouvernement, on fera la promotion de la planification de la continuité des activités, et on en fera un examen.

- **Programme d'exercice national** – Mise au point continue d'un programme national d'exercice d'intervention en cas d'urgence dans le cadre duquel on offre de la formation, des séminaires, des ateliers et des exercices pour sensibiliser les gens et améliorer les capacités de réaction conformément au Système national d'intervention d'urgence. Dans le cadre du programme, on établira une « banque » de leçons apprises à laquelle les organismes de gestion des urgences et d'intervention d'urgence de tous les secteurs d'infrastructure et de toutes les administrations du pays peuvent accéder, et on assurera la coordination et la gestion des exercices nationaux et internationaux auxquels participent plusieurs administrations.

- **Liaison avec les intervenants en gestion des urgences** – Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie nationale de gestion des mesures d'urgence et d'un programme de consultation et de liaison avec les associations de premiers intervenants en cas d'urgence, le ministère de la Défense nationale et Affaires étrangères Canada.

Priorités opérationnelles

- Coordination de la planification fédérale et des interventions stratégiques face à tous les types d'urgence.
- Examen des outils législatifs dans un contexte où les menaces sont accrues;
- Programmes souples de gestion des urgences;

Objectif stratégique

Mesures continues en matière de gestion des urgences et de sécurité nationale

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
266 764\$	42 773 \$	42 783 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
424 ETP	422 ETP	422 ETP

Le regroupement des fonctions relatives à la sécurité nationale et à la gestion des urgences que remplissaient auparavant l'ancien ministre du Solliciteur général et l'ancien Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (bureau qui relevait du ministère de la Défense nationale) nous permet de mettre en œuvre une approche cohérente de l'état de préparation et des interventions opérationnelles, de la coordination des politiques et des programmes en matière de gestion des infrastructures essentielles et des urgences.

La responsabilité du Ministère à l'égard de la mise en œuvre de la nouvelle Politique de sécurité nationale, de concert avec d'autres intervenants clés, en particulier le conseiller en sécurité nationale, et d'autres ministères et organismes qui s'occupent de sécurité publique, permet d'établir un cadre essentiel pour assurer l'élaboration et la modification de mesures continues en matière de sécurité nationale et de gestion des urgences.

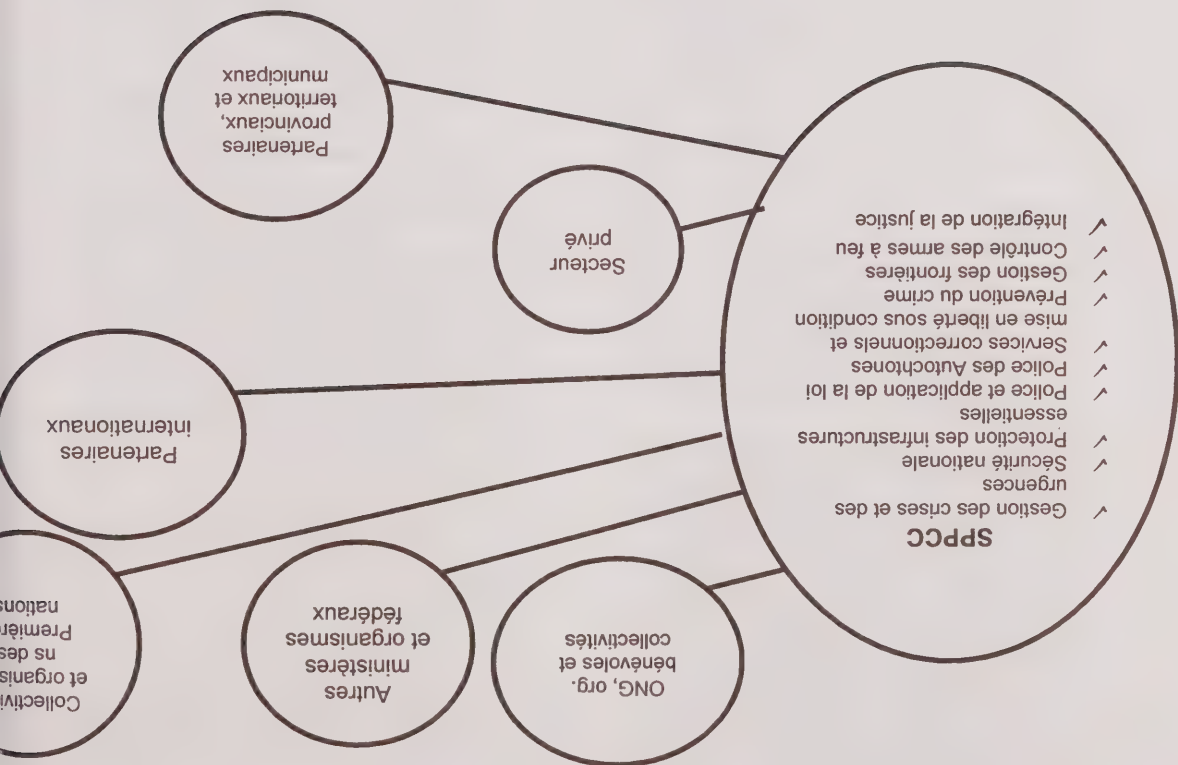
Voici les principaux programmes et initiatives pour lesquels le Ministère assume des responsabilités importantes :

- **Système national d'intervention en cas d'urgence (SNIU)** – Système complet du Canada conçu pour fournir une réponse fédérale, provinciale et territoriale harmonisée et complémentaire à tous les types de situations d'urgence. On a intégré à ce système un certain nombre de plans et de mécanismes déjà établis, comme le Plan national de soutien et le Plan national de lutte contre le terrorisme.
- **Centre des opérations du gouvernement (COG)** – Centre mis sur pied pour fournir aux intervenants clés de tout le pays en cas de situation d'urgence un service de surveillance, de coordination, de gestion et de soutien continu dans tout le gouvernement.

- **Entités énumérées dans la liste** – Le Ministère coordonne l'élaboration d'une liste d'entités associées au terrorisme, établie par le gouverneur en conseil, conformément au *Code criminel*.

**SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME
PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE**

RÉSULTAT STRATÉGIQUE RENFORCER LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET LA PROTECTION CIVILE DES CANADIENS DANS UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
PRIORITÉS STRATÉGIQUES <ul style="list-style-type: none"> • MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE • UNE TROUSSE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE INTÉGRÉE • LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS • UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE 	
EXTRANTS <ul style="list-style-type: none"> • Conseils opportuns et professionnels • Réponses réfléchies et mesurées • Politiques stratégiques et législation • Mesures intégrées du service, gestion des risques et contrôle des ressources • Partenariats et approches concertées • Collecte, analyse et application des leçons retenues • Information du public • Accords sur les services de police des Premières nations • Connaissances fondées sur la recherche pour appuyer la politique et les programmes en matière de sécurité publique 	RÉSULTATS <ul style="list-style-type: none"> • Cadre d'action stratégique, opérationnel et législatif durable • Approche globale et intégrée de la sécurité publique et de la gestion des mesures d'urgence • Gestion financière et assurance de la qualité saines • Continuum de partenariats, allant de la prévention du crime et de la protection civile, à la réinsertion sociale des délinquants et à l'aide aux sinistrés • Meilleure communication des renseignements et connaissances au sein du Portefeuille et chez les principaux intervenants • Contribution à des collectivités autochtones sûres et durables • Collectivités et infrastructures souples
RÉSULTAT FINAL RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET DE LA GESTION DES MESURES D'URGENCE	



En outre, dans le rapport qu'elle a présenté au Parlement en mars 2004, la vérificatrice générale du Canada a inclus un chapitre sur la sécurité nationale qui nous aidera également à adapter activement nos fonctions de coordination et nos priorités en matière d'élaboration de politiques dans ce domaine. D'autres intervenants, y compris par exemple les comités parlementaires, contribueront aussi dans une grande mesure à notre planification continue et au processus d'établissement des priorités. Toutefois, à mesure que nous établirons et remanierons les priorités dans le domaine de la sécurité et de la protection du public, nous accorderons la plus grande attention à l'établissement d'un équilibre entre ces priorités et les impératifs du maintien d'un pays ouvert, démocratique et libre — pierre angulaire de la société canadienne.

Pour que les collectivités soient plus sûres et plus souples et que les réactions à la criminalité, aux situations d'urgence et au secours en cas de catastrophe soient réfléchies, il faut recourir au partenariat et à la collaboration. Il est plus efficace d'aborder les questions qui se recoupent dans le domaine de la sécurité publique lorsqu'elles sont

considérées comme des objectifs communs et que les ressources sont investies conjointement en vue d'atteindre un but commun. Par conséquent, même si les partenariats revêtent de multiples formes, par exemple la participation des services de police aux activités de prévention du crime et la coordination de la gestion des mesures d'urgence avec des organismes du secteur privé, la liaison avec nos intervenants constituera la clé.

La création de SPPCC a fait ressortir la nécessité d'intégrer les ressources et les approches de la sécurité publique au sein de l'administration fédérale. Il est maintenant temps de recentrer nos actions et de redoubler d'efforts pour renforcer les nombreux liens externes, solides actuels à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale au cours des trois prochaines années à mesure que nous établirons nos plans et nos priorités. C'est pourquoi il importe d'indiquer clairement que les résultats escomptés énoncés dans le présent plan triennal sont des résultats partagés et collectifs qui ne peuvent être obtenus sans des partenariats clés entre les administrations fédérale, provinciales-territoriales, municipales et les pays étrangers ainsi qu'avec les secteurs privé et bénévole.

Le contexte de la planification

pour relever directement les principaux défis qui se posent en matière de sécurité nationale, de gestion des crises et des urgences, de services de police et d'application de la loi, de services correctionnels et de libération conditionnelle et de prévention du crime sont maintenant en place. Par conséquent, les priorités énoncées dans les pages qui suivent ne représentent pas strictement de « nouvelles priorités » ni le « statu quo ». Les priorités définies traduisent plutôt la poursuite des solutions qui ont fonctionné dans le domaine de la sécurité publique et constituent la reconnaissance évidente qu'il fallait procéder à certains changements afin de mieux intégrer les approches et d'obtenir plus efficacement les résultats escomptés.

Les Canadiens bénéficient d'une société pacifique et sûre, où la sécurité et la liberté constituent la pierre angulaire de notre pays ouvert, démocratique et diversifié. Toutefois, dans le monde postérieur au 11 septembre 2001, la complexité de la protection civile et les défis en matière de sécurité auxquels fait face le Canada ont rarement été plus grands—qu'il s'agisse de l'intégrité de nos frontières, de l'apparition de nouvelles maladies infectieuses ou de l'interdépendance des réseaux électriques et d'autres infrastructures essentielles. De plus, les activités de terrorisme, de cybercriminalité, de blanchiment d'argent et de trafic de drogues, d'humains et d'armes à feu sont de plus en plus étendues et complexes.

Les Canadiens s'attendent à juste titre à ce que leur gouvernement ait un plan d'action pour faire face à ces défis et à ce qu'il affecte judicieusement des ressources pour maximiser les résultats des priorités choisies de manière stratégique et des activités exécutées avec efficacité. Bon nombre de ces priorités nous ont été fixées au cours de la dernière année. En premier lieu, par suite de la création de SPPCC, le gouvernement du Canada a fait savoir clairement qu'il accorde la priorité à la sécurité publique au Canada.

Depuis la réorganisation de l'administration fédérale en décembre 2003, SPPCC est dans une période de transition. Même s'il pouvait être nécessaire d'apporter d'autres améliorations au cours des trois prochaines années, les structures essentielles dont nous avons besoin

- 1) protéger le Canada et les Canadiens au pays et l'étranger;
- 2) faire en sorte que le Canada ne soit pas une base faisant peser des menaces sur nos alliés;
- 3) contribuer à la sécurité internationale.

du public et en participant à des initiatives dans le domaine de la sécurité publique.

- une capacité raisonnablement uniforme d'intervention d'urgence et de reprise des activités après un sinistre dans tout le Canada. Les capacités nationales sont renforcées au moyen d'activités de formation, de l'achat de matériel d'intervention d'urgence et de la planification d'urgence conjointe.
5. Les **Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC)** aident à ramener les infrastructures et les biens personnels à la situation qui existait avant la catastrophe.
6. Le **Programme conjoint de recherche sur les interdépendances des infrastructures (PCRII)** est financé conjointement avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. L'objectif ultime du PCRII est d'établir des pratiques et de nouvelles connaissances axées sur la science afin de mieux évaluer, gérer et atténuer les risques que présentent les interdépendances des infrastructures essentielles. Pour atteindre cet objectif, le programme finance des projets de recherche novateurs mettant l'accent sur la recherche interdisciplinaire.
7. Le **Programme de bourses de recherche en l'honneur de Stuart Nesbitt White**, de SPCC, vise à encourager la recherche au niveau du doctorat dans deux domaines clés :
- a) la sécurité cybernétique relative à la protection des infrastructures essentielles, de préférence dans des disciplines telles que les logiciels, l'ingénierie mécanique des ordinateurs, la science informatique ou dans d'autres domaines, tels la science des systèmes ainsi que la gestion et la modélisation des risques;
 - b) les études de la gestion des catastrophes et des urgences et des infrastructures essentielles matérielles, de préférence dans des domaines tels que la planification, la géographie, la sociologie, l'économie, l'ingénierie urbaines et régionales et les sciences environnementales ainsi que dans d'autres secteurs tels que l'évaluation et la modélisation des risques.
8. Le **Programme de contributions du Ministère** sert à financer l'élaboration de politiques au moyen de l'affectation de fonds à des organismes à but non lucratif pour permettre à SPCC de donner suite à ses priorités dans les catégories suivantes :
- a) projets de communication ou de partage de renseignements;
 - b) projets visant à mettre à l'essai des approches novatrices de la prestation améliorée ou plus économique de programmes ou de projets qui appuient les initiatives intersectorielles et intergouvernementales en matière de politique et de loi;
 - c) projets de recherche et d'évaluation à l'appui des questions d'intérêt public.
9. Le **Programme de financement des organismes nationaux de bénévolat (ONB)** accorde des subventions à quatorze ONB afin de payer les frais de fonctionnement de base et de maintenir une structure nationale. Ces organismes collaborent avec le Ministère et les organismes du Porteur en donnant des conseils stratégiques, en entreprenant des activités d'éducation

L'administration centrale de SPCC est située à Ottawa, en Ontario, et il y a des bureaux régionaux de SPCC dans tout le pays. Nos bureaux régionaux offrent des services de première ligne en matière de prévention du crime, de protection civile et de services de police des Autochtones.

Les activités de SPCC sont financées au moyen de crédits annuels affectés aux dépenses de fonctionnement ainsi que de subventions et de contributions. Les dépenses de fonctionnement servent à appuyer directement le rôle du Ministère, qui consiste à donner des avis stratégiques et à remplir des fonctions opérationnelles, alors que les subventions et contributions permettent au Ministère d'assurer la sécurité permanente des collectivités au système de justice pénale, la participation de tiers à la formulation des politiques, la recherche et l'évaluation novatrices et les stratégies de

mobilisation communautaire. Le rôle de conseiller en matière de politique du Ministère se reflète dans les domaines opérationnels des organismes du Portfeuille : il comprend l'éventail complet des questions relatives à la sécurité publique et il consiste à donner des conseils indépendants à la ministre. Le volet opérationnel de SPCC l'aide à administrer la Stratégie nationale pour la prévention du crime ainsi que les programmes et services de gestion des urgences et de protection des infrastructures essentielles, y compris le Centre des opérations du gouvernement mis sur pied récemment.

Les subventions et contributions administrées par SPCC se répartissent actuellement entre douze programmes de financement. (Il convient de noter que les programmes 2 et 3 constituent les éléments de financement de base de la Stratégie nationale pour la prévention du crime.)

1. La **Politique sur la police des Premières nations (PPN)** permet de négocier, de mettre en œuvre, d'administrer et de surveiller les accords tripartites en matière de services de police des Premières nations. Les services de police des Premières nations sont adaptés aux différences culturelles et ils répondent aux besoins particuliers des collectivités des Premières nations et des Inuits, et leurs coûts sont partagés dans une proportion de 52 % par le Canada et de 48 % par la province ou le territoire.

2. Le **Fonds d'action en prévention du crime (FAPC)** soutient les interventions communautaires et sera mis en œuvre par l'entremise de partenariats et cogéré en partie avec les gouvernements provinciaux et territoriaux.

3. Le **Fonds de développement des recherches et des connaissances (FDRC)** soutient le développement des connaissances sur des ressources et des modèles prometteurs de prévention du crime qui revêtent une importance pour l'ensemble du Canada.

4. Le **Programme conjoint de protection civile (PCPC)** a été créé afin de renforcer la capacité nationale de gérer tous les genres d'urgences et d'obtenir

2005-2006	430 818 \$
2006-2007	236 168 \$
2007-2008	241 060 \$

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	727 ETP
2006-2007	706 ETP
2007-2008	707 ETP

Ressources humaines

Priorités du Ministère

	Type	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Mesures continues en matière de gestion des urgences et de sécurité nationale	Déjà engagé	266 764 \$	42 773 \$	42 783 \$
Une trousse intégrée sur la sécurité publique	Déjà engagé	26 314 \$	16 135 \$	15 847 \$
La sécurité de la population au moyen de partenariats	Déjà engagé	155 325 \$	137 165 \$	143 135 \$
Un leadership efficace et efficient du Portefeuille	Déjà engagé	28 024 \$	28 024 \$	28 024 \$

Les fonctionnaires du Ministère donnent des conseils à la ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile sur des questions opérationnelles et de politique concernant les secteurs de la justice pénale, de la sécurité publique et de la gestion des mesures d'urgence et au sein du Portefeuille. Une approche intégrée, cohérente et bien établie à la collaboration horizontale au sein du Portefeuille permet aux fonctionnaires du Ministère de donner à la ministre des conseils éclairés et judicieux, tenant compte de l'actualité. Cette approche permet également de continuer à appliquer un cadre d'orientation stratégique et législatif et d'évaluer de façon approfondie les menaces à la sécurité du Canada et d'y faire face au moyen d'interventions mesurées et réfléchies correspondant au niveau de menace.

En outre, SPPCC exécute une gamme de programmes visant à promouvoir la sécurité de la population, à renforcer notre capacité collective de faire face aux urgences, à offrir une aide aux sinistrés, à mieux protéger nos infrastructures essentielles et à renforcer notre capacité en matière de sciences et de technologie. Par l'entremise de ces programmes, SPPCC rend les collectivités plus sûres et plus souples au moyen de partenariats.

SPPCC gère également le Centre des opérations du gouvernement, qui réunit des intervenants clés de toute l'administration fédérale afin d'assurer une coordination et un appui stables jour et nuit en cas de situations d'urgence à l'échelle nationale.

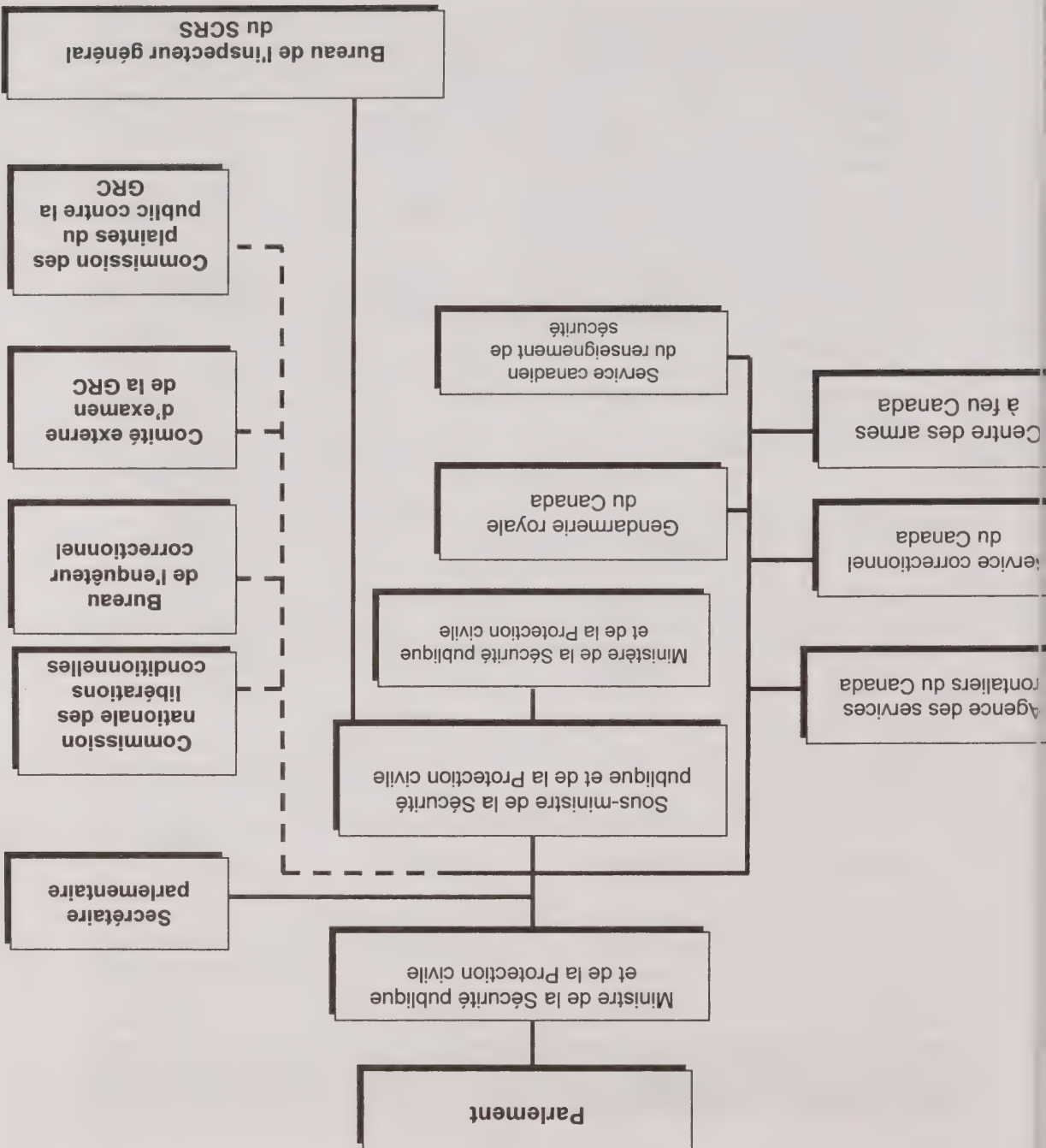
Les fonctionnaires du Ministère conseillent, appuient et aident la ministre à s'acquitter de toutes ses responsabilités dans la mesure où elles ont trait aux fonctions suivantes :

- remplir ses fonctions de ministre responsable de la sécurité publique;
- coordonner les activités des organismes du Portefeuille et leur donner une orientation judicieuse;
- administrer la Stratégie nationale pour la prévention du crime afin de mettre l'accent sur les causes profondes du crime et de permettre aux collectivités de trouver des solutions locales à la criminalité et à la victimisation;
- mettre en œuvre la Politique sur la police des Premières nations en négociant des accords tripartites en matière de police avec les autorités des provinces et des territoires, d'une part, et des Premières nations, d'autre part, en administrant ces accords, en les actualisant et en les évaluant;
- diriger l'intégration et l'interopérabilité des organismes voués à la sécurité publique pour faciliter la mise en commun de renseignements entre les administrations et les organismes du Canada;
- administrer les programmes et services de protection des infrastructures essentielles et de gestion des urgences pour renforcer les capacités nationales en cas de situation d'urgence mettant en danger la sécurité publique.

Sommaire des ressources du Portefeuille 2005-2006 à 2007-2008

(En millions de dollars)	Dépenses nettes prévues 2005-2006	Dépenses nettes prévues 2006-2007	Dépenses nettes prévues 2007-2008
Ministère	\$ 431.0	\$ 236.2	\$ 241.0
Gendarmerie royale du Canada	\$1,863.3	\$1,857.7	\$1,853.8
Service correctionnel du Canada	\$ 1,618.2	\$ 1,607.8	\$ 1,618.3
Agence des services frontaliers du Canada	\$ 1, 027.0	\$ 1, 048.0	\$ 1, 053.0
Service canadien du renseignement de sécurité	\$ 319.0	\$ 309.8	\$ 309.8
Centre des armes à feu Canada	\$82.3	\$82.3	\$82.3
Commission nationale des libérations conditionnelles	\$ 41.9	\$ 41.7	\$ 41.7
Commission des plaintes du public contre la GRC	\$ 4.7	\$ 4.7	\$ 4.7
Bureau de l'enquêteur correctionnel	\$ 2.9	\$ 2.9	\$ 2.9
Comité externe d'examen de la GRC	\$ 0.9	\$ 0.9	\$ 0.9
TOTAL	\$ 5,391.2	\$ 5,192.0	\$ 5,208.4

Nota : Les niveaux budgétaires de l'Agence des services frontaliers du Canada pour les exercices 2005-2006 et 2006-2007 n'étaient pas disponibles au moment de l'impression du présent document puisque des négociations relatives à la réorganisation étaient en cours.



- **Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE GRC)** assure un examen indépendant des griefs et des appels faisant suite à des sanctions disciplinaires, des rétrogradations ou des congédiements, ces cas lui étant présentés par le commissaire de la GRC. Il peut, s'il le juge pertinent, ordonner la tenue d'audiences, convoquer des témoins, faire prêter serment ainsi que recevoir et admettre des éléments de preuve ou d'autres renseignements. www.erc-cee.gc.ca

- **La Commission des plaintes du public (CPP) contre la GRC** assure un examen transparent, indépendant et objectif des plaintes formulées par le public à l'égard de la conduite de membres de la GRC. La CPP donne des informations au public sur son mandat et ses services, examine ces plaintes, effectue des enquêtes, convoque des audiences publiques et établit des rapports dans lesquels elle énonce ses constatations et ses recommandations. De plus, elle s'efforce d'améliorer le processus de traitement des plaintes en faisant des recherches et en élaborant des principes directeurs à cet égard. www.cpc-cpp.gc.ca

- **Le Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC)** a pour mandat légal d'agir à titre d'ombudsman au sein du système correctionnel fédéral. Sa fonction principale de mener en temps opportun des enquêtes indépendantes et exhaustives concernant des décisions, des recommandations, des actes ou des manquements du Service correctionnel du Canada (SCC), qui touchent les délinquants individuellement ou en groupe. Le BEC peut instituer une enquête à la réception d'une plainte de la part d'un délinquant ou présentée en son nom, à la demande de la ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile ou de sa propre initiative. www.ocl-bec.gc.ca

des services de recherche, de laboratoire médico-légal, d'identification et de technologie informatique. www.grc.gc.ca

• **Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)** est chargé de mener des enquêtes et d'établir des rapports sur des activités pouvant raisonnablement être soupçonnées de constituer des menaces pour la sécurité du Canada. Le SCRS s'occupe également des évaluations de sécurité, sur demande, pour tous les ministères et les organismes fédéraux. www.csis-scrs.gc.ca

• **Le Service correctionnel du Canada (SCC)** est chargé de contribuer à la protection de la société en incitant activement les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois, tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humain. Le SCC est responsable de la prise en charge des délinquants qui sont incarcérés dans les établissements correctionnels fédéraux ou qui sont sous surveillance dans la collectivité et qui ont été condamnés à une peine de deux ans ou plus. www.csc-ssc.gc.ca

• **La Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)** est un organisme décisionnel quasi judiciaire et autonome qui a compétence exclusive et qui, en raison de son pouvoir discrétionnaire absolu, est autorisée à décider d'accorder, de refuser, d'annuler ou de révoquer la libération conditionnelle, ou encore d'y mettre fin. Sa mission est de contribuer à la protection de la société tout en favorisant la réinsertion sociale en temps opportun des délinquants en tant que citoyens respectueux des lois. La CNLC rend également des décisions pour ce qui est des délinquants incarcérés dans les établissements relevant des provinces ou des territoires qui n'ont pas leur propre commission des libérations conditionnelles. www.npb-cnlic.gc.ca

• **Le Centre des armes à feu Canada (CAFC)** a été créé par décret en 2003 pour surveiller l'administration de la *Loi sur les armes à feu* et le Programme canadien des armes à feu (PCAF). La *Loi sur les armes à feu* et son règlement d'application régissent la possession, le transport, l'utilisation et l'entreposage des armes à feu au Canada. Le CAFC vise à réduire le nombre de décès, de blessures et de crimes liés aux armes à feu et à promouvoir la sécurité publique en délivrant des permis à tous les propriétaires d'armes à feu et en exigeant qu'ils enregistrent leur arme à feu. www.cfc-ccaf.gc.ca

• **L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)** gère la frontière du pays en appliquant et en administrant les lois nationales qui régissent les échanges commerciaux et les voyages ainsi que les ententes et conventions internationales. L'ASFC réunit les principaux intervenants chargés de faciliter les déplacements transfrontaliers légitimes, de participer à la croissance économique ainsi que d'intercepter les personnes et les marchandises qui pourraient présenter une menace pour le Canada. Elle traite les marchandises commerciales, les voyageurs ainsi que les modes de transport, elle mène, dans les aéroports, des inspections secondaires à l'égard des aliments et des produits agricoles que les voyageurs importent, elle procède à des activités du renseignement, elle effectue des activités d'application de la loi, elle appuie les négociations relatives au libre-échange et elle effectue des vérifications de la conformité et des enquêtes sur le dumping et le subventionnement. www.cbsa-asfc.gc.ca

Aperçu du Portefeuille

Au sein du gouvernement du Canada, le portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile est responsable de la gestion des crises et de la protection civile, de la sécurité nationale, de la police et de l'application de la loi, de la surveillance, des services correctionnels et du régime de mise en liberté sous condition des délinquants sous responsabilité fédérale, de la prévention du crime et de la protection des infrastructures essentielles et des frontières du Canada.

Outre le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, le Portefeuille se compose de six organismes : la Gendarmerie royale du Canada (GRC), le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Service correctionnel du Canada (SCC), la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC), le Centre des armes à feu Canada (CAFC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Rendre des comptes signifie assurer une surveillance permanente et efficace des fonctions clés du Portefeuille, qui comprend aussi trois organes de surveillance, soit le Comité externe d'examen (CEE) de la GRC, la Commission des plaintes du public (CPP) contre la GRC et le Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC).

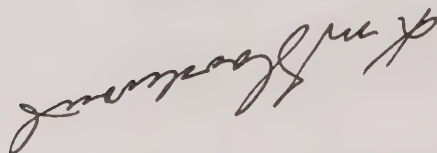
Les organismes du Portefeuille disposent d'un budget annuel total de 4,9 milliards de dollars et comptent plus de 52 000 employés. Chaque organisme du Portefeuille, excepté le SCRS, établit son propre Rapport sur les plans et les priorités (RPP). Pour de plus amples renseignements sur les divers RPP, le lecteur est prié de consulter le site Web de chaque organisme, dont l'adresse figure ci-dessous.

Voici de quelle manière le Ministère, les organismes du Portefeuille et les organes de surveillance contribuent, individuellement et collectivement, à l'avancement du programme de sécurité publique et de protection civile :

- Le **Ministère** donne des conseils d'orientation stratégique, exécute un vaste éventail de programmes et services nationaux de protection civile, de protection des infrastructures essentielles et de sécurité de la population. Il appuie la ministre en ce qui concerne tous les aspects de son mandat, notamment celui de jouer le rôle de chef de file national en matière de sécurité publique, donner une orientation aux organismes et rendre des comptes à la ministre et au Parlement relativement aux SCRS, qui effectue des vérifications internes de la conformité du SCRS à la loi, aux directives de la ministre et à la politique opérationnelle. www.sppcc.gc.ca

- La **Gendarmerie royale du Canada (GRC)** est chargée de faire observer les lois canadiennes, de prévenir le crime et de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité. La GRC assume les responsabilités suivantes : prévenir et déceler les infractions aux lois fédérales et faire les enquêtes appropriées; dans les provinces, les territoires et les municipalités avec lesquels un contrat a été conclu, veiller au respect de la loi et au maintien de l'ordre ainsi que prévenir et déceler les crimes et effectuer les enquêtes appropriées; assurer des services d'enquête et de protection à d'autres ministères et organismes fédéraux; aider tous les organismes canadiens d'application de la loi en offrant une formation policière spécialisée et en fournissant

preons pour remplir notre mandat que notre respect total du principe de
responsabilisation, pilier du système parlementaire démocratique du Canada.
En terminant, j'aimerais exprimer ma gratitude aux fonctionnaires du Ministère pour leur
travail extraordinaire au cours des quelque quinze mois de transition que nous avons
connus. Leur dévouement opiniâtre et leur professionnalisme ont été déterminants dans
la constitution du nouveau Ministère et leur valent toute notre reconnaissance.



Margaret Bloodworth
Sous-ministre
Sécurité publique et Protection civile Canada

Message de la sous-ministre

Je suis très heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) pour la deuxième année d'existence du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (SPPC), qui a été créé en décembre 2003. Dans le présent document, nous exposons les plans et les priorités du Ministère pour la période de juin 2006 à août 2008.

Comme vous le remarquerez à la lecture du rapport, notre travail est essentiel pour assurer la sécurité de la population canadienne; en fait, ces efforts constituent les fondements de la qualité de vie de tous les Canadiens et Canadiennes. En réalité, le gouvernement n'a pas de responsabilité plus fondamentale que celle de protéger ses citoyens.

Notre nouveau ministère fait partie du portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile, qui comprend aussi six organismes — la Gendarmerie royale du Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles, le Centre des armes à feu Canada et la nouvelle Agence des services frontaliers du Canada — et trois organes de surveillance. Le Portefeuille réunit maintenant les fonctions fondamentales que sont la sécurité et le renseignement, les services de police, les services correctionnels et la prévention du crime, les services frontaliers et l'intégrité de la frontière, la gestion des urgences et la protection des infrastructures essentielles.

Les fonctionnaires du Ministère aident le ministre à faire preuve de leadership, à l'échelle nationale, en ce qui a trait à la sécurité publique et à la coordination des activités stratégiques du Portefeuille. Dans les années à venir, nous pourrions miser sur les synergies créées au sein du Ministère et du Portefeuille pour atteindre nos objectifs.

La sécurité nationale demeure la priorité numéro un, comme le reflète la Politique sur la sécurité nationale présentées en avril 2004. Le renforcement de nos relations avec les États-Unis constitue également un objectif important. Pour l'atteindre, nous devons bien gérer notre frontière commune et coordonner nos politiques de lutte contre le terrorisme et le crime organisé. En ce qui a trait à la gestion des urgences, nous avons mis en œuvre des mécanismes fédéraux-provinciaux-territoriaux pour améliorer la coordination, advenant une crise nationale. Au chapitre de la justice pénale, nous travaillons à rendre les collectivités plus sûres, et nous sommes en train d'examiner la Stratégie nationale pour la prévention du crime.

Avant de terminer, je dois mentionner à quel point il est important pour le Ministère de travailler avec les organismes du Portefeuille, d'autres ministères et organismes fédéraux, les provinces et les territoires, les municipalités et ses partenaires des secteurs public et privé. La protection des Canadiens et des Canadiennes est une tâche qui exige une collaboration permanente et, à cet égard, le Ministère ne peut faire cavalier seul.

Enfin, j'espère qu'après avoir lu le présent document, vous comprendrez mieux pourquoi nous nous sommes engagés à donner aux Canadiennes et aux Canadiens un excellent aperçu de nos plans et de nos priorités, qui nous permettent d'atteindre nos objectifs en matière de sécurité publique. Cet engagement reflète aussi bien les mesures que nous

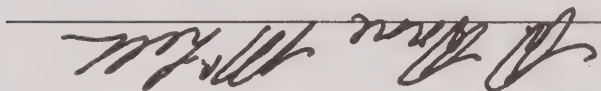
mise sur pied de la Table ronde transculturelle sur la sécurité constitue une étape importante en ce sens.

Enfin, nous avons convenu de joindre nos plans d'action à ceux des États-Unis dans des secteurs prioritaires clés, comme la sécurité à la frontière et la prévention du crime, et nous sommes déterminés à poursuivre notre collaboration avec notre voisin le plus proche afin de protéger nos citoyens, notre commerce et les liens que nous entretenons depuis longtemps.

Comme nous aurons beaucoup d'autres défis à relever en matière de sécurité au cours des prochaines années, je suis heureuse de pouvoir compter sur un secrétaire parlementaire qui se joint à moi pour faire avancer le vaste programme de sécurité publique du gouvernement.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et suggestions concernant le présent Rapport sur les plans et les priorités. Vous trouverez à la section IV – Autres sujets d'intérêt des renseignements complémentaires, dont la liste des personnes-ressources du Ministère et l'adresse de notre site Web. Chacun des organismes du Portefeuille, sauf le SCRS, prépare son propre rapport au Parlement. Nous vous invitons à consulter ces documents pour avoir plus de renseignements.

La sécurité publique et la protection civile constituent des priorités pour le gouvernement. Le ministère que je dirige a un programme ambitieux, que les Canadiens et les Canadiennes s'attendent à nous voir mettre en œuvre dans leur intérêt, en misant sur les premiers succès remportés dans la transition vers un nouveau ministère et l'approche collective qu'adopte le gouvernement à l'égard de la sécurité publique. Je suis convaincue que SPPCC sera mieux en mesure de remplir son mandat, c'est-à-dire assurer la sécurité et promouvoir la justice dans une société où les Canadiennes et les Canadiens sont protégés contre les menaces à leur sécurité personnelle, tout en préservant les droits et libertés dont dépend la société ouverte du Canada.



L'honorable Anne McLellan, C.P., députée
Solliciteuse générale du Canada
(Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)

Message de la ministre

Je suis heureuse de déclarer que, depuis que le premier ministre a annoncé, le 12 décembre 2003, la création du ministère et du portefeuille de la Sécurité publique et de Protection civile du Canada, nous avons accompli beaucoup de progrès pour améliorer la sécurité des Canadiens et des Canadiennes.

Le Ministère, aussi connu sous le nom de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPC), permettra au Canada de relever les défis en matière de sécurité au cours des prochaines années. Le gouvernement du Canada est maintenant plus en mesure de réagir aux différents types de menaces à la sécurité publique auxquelles nous faisons face dans notre monde en constante évolution.

Au cours des prochaines années, il sera essentiel que SPPCC maintienne une approche coordonnée et générale de façon que le Ministère et tous les organismes du Portefeuille poursuivent le même objectif. Ces organismes sont les suivants, mis à part trois organes de surveillance : la Gendarmerie royale du Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, le Centre des armes à feu Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles et l'Agence des services frontaliers du Canada.

Je suis convaincue que, grâce aux travaux du Ministère et des organismes qui font partie du Portefeuille, le Canada est un endroit où l'on peut vivre en toute sécurité. Toutefois, notre travail ne fait que commencer. Nous continuerons de prendre des mesures pour nous assurer que nos collectivités restent sûres, par l'entremise d'initiatives qui respectent nos valeurs en tant que Canadiens et Canadiennes, et de prévenir et de réduire la criminalité tout en préservant la nature paisible et ouverte de la société canadienne.

Cette année, nous compterons au nombre de nos priorités la mise en place de collectivités sûres, l'amélioration de la gestion des urgences, le renforcement de la sécurité nationale et l'amélioration de la collaboration avec les États-Unis en ce qui a trait à des questions d'intérêt commun.

De plus, les menaces de catastrophe demeurent constantes. En tant que ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, je peux assurer aux Canadiens et aux Canadiennes que leur gouvernement prend les mesures qui s'imposent pour améliorer la capacité du Canada de prévenir, d'atténuer et de résoudre les crises, quelle que soit leur cause.

Nous améliorerons notre capacité de gestion des urgences en coordonnant davantage nos activités avec celles des provinces, des territoires et des municipalités. Par extension, nous avons également noué des relations efficaces avec les États-Unis.

Le gouvernement du Canada n'a pas cessé d'être vigilant et continue de renforcer la sécurité nationale. Nous appliquons des outils législatifs encore plus nombreux qu'auparavant, tout en respectant nos engagements internationaux, nos attentes et les valeurs canadiennes présentées dans la Charte canadienne des droits et libertés. La

SECTION I – SURVOL

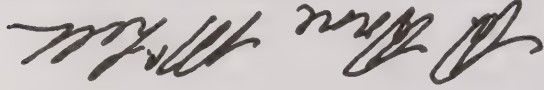
Table des matières

3	Section I : Survol
4	Messagerie de la ministre
6	Messagerie de la sous-ministre
8	Aperçu du Portefeuille
11	Portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile
12	Sommaire des ressources du Portefeuille
13	Renseignements sommaires
14	Ressources financières
15	Exécution du mandat du Ministère
18	Le contexte de la planification
20	Aperçu des relations du Portefeuille
22	Section II : Analyse des activités de programme par objectif stratégique
23	Gestion des mesures d'urgences et de sécurité nationale
30	Police et application de la loi
35	Sécurité de la population et partenariats
40	Leadership du portefeuille et gestion
44	Section III : Renseignements supplémentaires
45	Déclaration de la direction
46	Renseignements sur l'organisation
47	Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein pour le Ministère
49	Tableau 2 : Programme par activité
50	Tableau 3 : Crédits votés et postes législatifs indiqués dans le Budget principal
51	Tableau 4 : Coût net des dépenses du Ministère pour l'année budgétaire
52	Tableau 5 : Besoins de ressources par direction ou secteur
53	Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
55	Tableau 6 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
56	Paiements de transfert aux fins de la Stratégie nationale pour la prévention
58	du crime (SNPC)
58	Tableau 7 : Initiatives horizontales
59	Section IV : Autres sujets d'intérêt
60	Programmes de subventions et de contributions administrés par SPCC
62	Stratégie de développement durable (SDD)
64	Lois administrées par le Ministère et les organismes du Portefeuille
69	Personnes à qui s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements

**Sécurité publique
et Protection civile Canada**

**Rapport sur les plans
et les priorités**

2005-2006



L'honorable A. Anne McLellan, C.P., députée

Solliciteure générale du Canada

(Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

- Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.
- Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.
- Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 934-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>
No. de catalogue : BT31-2/2006-III-43
ISBN 0-660-62797-3

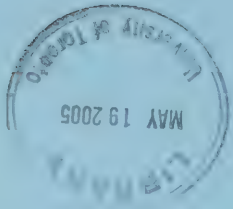


Sécurité publique et Protection civile Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada





Public Service Commission of Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-42
ISBN 0-660-62735-3

Public Service Commission of Canada

2005-2006

Report on Plans and Priorities


Minister of Canadian Heritage

Public Service Commission of Canada 2005-2006 Report on Plans and Priorities

Table of Contents

Section I – Overview	5
President's Message.....	5
Summary Information.....	7
Mission, Vision and Values - Striving for Excellence.....	7
Financial and Human Resources.....	7
Priorities.....	8
Planning Overview.....	8
Risks and Challenges	11
Key Relationships	13
 Section II – Detailed Analysis by Program Activity	 14
Strategic Outcome.....	14
Program Activity 1 - Appointment Integrity and Political Neutrality	15
Program Activity 2 - Recruitment and Assessment Services	20
 Section III – Supplementary Information	 23
Management Representation Statement.....	23
Organizational Information and Accountability	24
Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents	26
Table 2: Net Cost of Department for the Estimates Year	27
Table 3: Resource Requirement by Branch	28
Table 4: Sources of Non-Respendable Revenue.....	29
 Section IV – Other Subjects of Interest	 30
Striving for Management Excellence.....	30
Contacts for Further Information.....	32
Statutory and Departmental Reports.....	32
Most Common Acronyms.....	33

Section I – Overview

President's Message



I am pleased to present the Public Service Commission's (PSC) Report on Plans and Priorities (RPP) for 2005-2006.

Our aim with this Report is to provide Parliament with complete, precise information about our organization's plans and priorities, the risks and challenges we face, the results we expect to achieve over the next three years, and the resources we will require. We will fulfil our mandate for overseeing the integrity of the Public Service appointment system, exercising sound management practices to ensure we are getting good value.

The organization of this year's RPP has been redesigned to reflect the PSC's new organizational structure, which mirrors our program activities: *Appointment Integrity and Political Neutrality*; and *Recruitment and Assessment Services*. Our strategic outcome remains the same – to provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative Public Service, able to provide service in both official languages, in which appointments respect the values of fairness, equity and transparency – but our modified structure better reflects the way we will carry out our responsibilities under the new *Public Service Employment Act* (PSEA).

The PSC's main priorities for the planning period are:

- to prepare for the implementation of the new PSEA by continuing to develop policy, accountability and delegation frameworks, guidelines and tools, by increasing our audit capacity and by reinforcing our oversight role; and
- to provide high-quality service delivery by establishing, within the PSC, a separate recruitment and assessment service agency to serve departmental clients.

Many factors will have an impact on our success in meeting our priorities. In the period of transition to the new PSEA, the PSC will face multiple and complex challenges. For example, we will be implementing the new Act while simultaneously building our audit and investigation capacity and continuing to support the current Act. While we are building the new PSC we will, like other departments and agencies, be responding to changes in the human resources management system and to other government-wide priorities. The PSC will look for opportunities to further reallocate funding and realign our resources with our priorities.

We will also watch with interest the progress of Bill C-11, "An Act to establish a procedure for the disclosure of wrongdoings in the public sector, including the protection of persons who disclose the wrongdoings". The Bill was tabled in the House of Commons on October 8, 2004. The PSC has appeared before the Standing Committee on Government Operations and

Estimates, and we are awaiting the Committee's decision as to the PSC's potential role under the legislation. We will adjust our plans and priorities accordingly.

During a time when PSC employees were experiencing the multiple pressures of operating under the current PSEA and at the same time preparing for the implementation of the new Act, they have carried out our responsibilities for service delivery and oversight with commitment and energy. I have no doubt that their dedication will continue into the future. The PSC remains committed to supporting our valued employees throughout the transition to the modernized human resources management regime.

I would like to recognize the contribution of my fellow Commissioners, Manon Vennat and David Zussman. They were appointed in May of 2004, and since their arrival I have been the beneficiary of their expertise and input as we position the PSC in the new human resources management system.

Summary Information

Mission, Vision and Values - Striving for Excellence

The Public Service Commission is dedicated to building a Public Service that strives for excellence. We protect merit, non-partisanship, representativeness and the use of both official languages.

We safeguard the integrity of staffing in the Public Service and the political impartiality of public servants. We develop policies and guidance for Public Service managers and hold them accountable for their staffing decisions. We conduct audits and investigations to confirm the effectiveness of the staffing system and to make improvements. As an independent agency, we report our results to Parliament.

We recruit talented Canadians to the Public Service, drawn from across the country. We continually renew our recruitment services to meet the needs of a modern and innovative Public Service.

Values to Guide our Actions

In serving Parliament and Canadians, we are guided by and proudly adhere to the following values:

- **Integrity** in our actions;
- **Fairness** in our decisions;
- **Respect** in our relationships; and
- **Transparency** in our communications.

Financial and Human Resources

Resources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial (\$ thousands)	88,527	87,357	87,357
FTE	916	907	907

Priorities

Priorities	Type of Priority	Planned Spending (\$ thousands)		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Implement the new PSEA	Previous	43,499	43,505	43,505
Provide high-quality service delivery by establishing, within the PSC, a separate recruitment and assessment service agency to serve departmental clients	Previous	45,028	43,852	43,852

Planning Overview

In December 2005, the new *Public Service Employment Act* (PSEA) will come fully into force. Under this legislation, the Public Service Commission (PSC) remains responsible for ensuring that Canada's Public Service is merit-based, competent, non-partisan, representative of the nation's diverse population, and able to serve citizens in the official language of their choice. The new PSEA emphasizes the PSC's accountability to Parliament for overseeing the appointment system. It also charges the PSC with maintaining the impartiality of the Public Service through a new regime governing the political activities of public servants.

We have spent the past year preparing for this transition. We have developed a new appointment framework that will guide deputy heads in building their own staffing systems and ensure that they respect legislative requirements and staffing values. The appointment framework will also guide human resources professionals and Public Service managers in their management of staffing.

While preparing for the coming into force of the new legislation, the PSC will continue to fulfil its responsibilities under the current PSEA. We recognize that this will create pressures on how we use our limited resources, and have developed strategies to mitigate the associated risks. These risks are discussed in more detail later in pages ahead.

The PSC is also working closely with the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) with respect to policy responsibilities under the new PSEA that have been transferred from the PSC, for example, the definition of promotion and the setting of qualification standards, including those related to official languages. The aim is to ensure that the necessary transfer of knowledge takes place to allow this transition to occur seamlessly.

By April 2005, we will officially roll out the new appointment framework to departments and agencies. From April through the fall and beyond, we will provide them with tools, guides and activities so they can develop and put in place staffing approaches that meet their needs, and build the required capacity.

The transition to the new approach will be challenging and will require a concerted effort on the part of all stakeholders. Departments and agencies face significant hurdles in implementing the changes, especially during a period of resource constraint, diminished human resources capacity and competition from other important priorities. While there is great opportunity for change, we are concerned that departments and agencies will continue with the current systems and practices, and will not take advantage of the flexibilities, customization and efficiencies offered by the legislation and the new appointment framework.

The PSC is aware of these challenges, and is acting to address them. We are working with the Canada School of Public Service to build staffing expertise throughout the Public Service. We will assist departments by providing tools, guides, and technical assistance to those responsible for implementing the changes. We will help special groups, such as small agencies and regional offices, with customized support. We are working with PSHRMAC to ensure there are no gaps between our respective policies and to streamline reporting requirements. Ultimately, however, it will be up to departments and agencies to take the actions required to make the new system work.

Priority One - Implement the new PSEA

The PSC's aim is to fully delegate all staffing, including executive staffing, to departments and agencies by December 2005. To oversee the integrity of the appointment system, we will monitor and assess departmental performance and provide feedback to deputy heads to ensure they are exercising their authorities in accordance with their delegation agreements.

When we identify risks to the integrity of the appointment system, we will take action and report our findings to Parliament. Depending on the seriousness of the situation, the Commission is also prepared to modify or even revoke delegated authorities.

Our recently created Audit Branch will conduct an increasing number of audits in an objective, timely, and cost-effective manner and in compliance with auditing policies. Audits will focus on Public Service-wide issues as well as the staffing activities of specific departments. The PSC will report its findings to parliamentarians for their information and review. Where necessary, we will make recommendations for improvements to departments and monitor their compliance. We will report on these results as well.

Investigations remain a key oversight activity under the new PSEA. The Investigations Branch will gradually transform from a branch dealing with hundreds of staffing appeals in any given year to one that will conduct investigations related to external recruitment, improper political activities of public servants, and cases of alleged fraud in internal staffing.

The new PSEA also enables the PSC to take appropriate corrective action in these areas as a result of its investigations. The PSC will also have the capacity to conduct investigations of internal staffing at the request of deputy heads.

The Investigations Branch will not accept appeals for staffing actions initiated under the new PSEA. Internal recourse will become the responsibility of deputy heads and the Public Service Staffing Tribunal (PSST). However, the Investigations Branch will continue to hear appeals initiated under the current legislation. This may take up to two years – well into 2007.

The new PSEA is more explicit about the rules related to political activities in the Public Service. Public servants will be able to engage in any political activity as long as it does not impair, or is not perceived as impairing, employees' ability to perform their duties in a politically impartial manner.

The PSC will provide guidance to public servants on their involvement in political activities, and will grant permission and leave for candidacy in federal, provincial, municipal and territorial elections. It will also investigate allegations of inappropriate involvement of public servants in political activities, and take corrective action when the allegations are founded.

Priority Two – Provide high-quality service delivery by establishing, within the PSC, a separate recruitment and assessment service agency to serve departmental clients

The PSC will take steps to reinforce the independence of its oversight role by clearly distinguishing this from its service delivery function. By April 1, 2005, a separate recruitment and assessment PSC service agency will be created within the PSC. It will be headed by a senior official who will report directly and exclusively to the President of the PSC.

Until the new PSEA comes into force in December 2005, the new PSC service agency will continue to deliver services mandated under the current PSEA, while planning for a smooth transition to its new functions. The PSC's vision is that the agency will become the service provider of choice for departments and agencies seeking to obtain recruitment and assessment services which fully respect Public Service values.

In the coming years, the PSC service agency will focus on developing modernized recruitment and assessment programs, standardizing service levels to ensure the highest quality of service across Canada and strengthening its capacity to respond to client needs. It will also continue to develop Web-based technology to manage increased volumes of job applications, thereby improving access to Public Service job opportunities for all Canadians. This will be critical to the modernization initiative and ultimately to the success of the federal Public Service as a competitor among major recruiters.

There remains a need to define the working relationship of the PSC service agency in relation to the PSC's oversight responsibilities. Policies are being developed to respond to this need and will be clearly communicated both internally and externally.

Risks and Challenges

The Public Service faces enormous challenges in implementing a modernized human resources management system. To a great extent, our progress will depend on the capacity of central agencies and departments to build a new system while still operating under the current PSEA.

A detailed assessment of the key risks emerging from the PSC's business environment, their impact on the work to be accomplished during the planning period, and the strategies the PSC will adopt in response, is presented below.

Risks	Impacts	Strategies
Insufficient capacity to support new PSEA implementation within departments, human resources (HR) community and central agencies.	<p>Significant demands for 'hands-on' PSC support for system-wide learning plans and training strategies.</p> <p>Slower and uneven PSEA implementation, with potential to create silos between small and large departments.</p> <p>Flexibilities and efficiencies of new legislation not fully realized.</p> <p>Danger of recreating the existing staffing system.</p> <p>Lack of effective HR planning to proactively identify staffing needs consistent with new definition of merit.</p>	<p>Continue to demonstrate PSC leadership by offering support and guidance to departments during transition to new PSEA.</p> <p>Seek additional funding to supplement PSC investment in PSMA implementation.</p> <p>Work closely with the Canada School of Public Service to develop the curriculum of courses for staffing specialists.</p> <p>Offer specialized assistance and customized support to regions and small agencies.</p> <p>Work with central agencies to coordinate activities and tools to the greatest extent possible.</p> <p>Require that effective HR planning be demonstrated as part of the terms of delegation.</p> <p>Monitor progress of new PSEA implementation and report results to Parliament.</p>
Poor understanding of and adherence to staffing values and weak accountability reporting by departments.	<p>Uneven take-up of values-based approaches central to new PSEA.</p> <p>Potential misuse of flexibilities and abuse of authorities resulting in unfairness and favouritism in staffing processes.</p> <p>Lack of compliance with PSC oversight requirements, hindering ability to report effectively to Parliament on health of the staffing system.</p>	<p>Make PSC expectations clear through appointment framework, guides and tools and through delegation agreements.</p> <p>Monitor adherence closely through delegation agreements, providing feedback and intervening where necessary.</p> <p>Implement effective oversight mechanisms including audits and investigations.</p> <p>Work with central agencies to integrate/streamline demands on departments to report on their activities.</p>

Risks	Impacts	Strategies
<p>Multiplicity and complexity of PSC transition challenges.</p> <p>Simultaneous pressures to implement new PSEA responsibilities including:</p> <ul style="list-style-type: none"> - renewed audit and investigations functions; - support for current PSEA mandate; and - building new PSC organizational structures while responding to other HRM system changes and government-wide priorities. 	<p>Potential impact on pace of PSEA implementation, extent of support offered to departments under current Act and transition to new PSEA, and workload capacity of PSC staff.</p> <p>Delays in building PSC capacities in audit and investigations.</p> <p>Ability to effectively oversee modernized appointment system adversely affected.</p>	<p>Seek to prioritize 'new' vs. 'old' work without compromising essential support to stakeholders.</p> <p>Continue to strengthen project management approach to focus on development and roll-out of new appointment framework.</p> <p>Adjust resources to match modernized PSC organizational structure and PSEA implementation, while continuing to model good human resources management practices.</p> <p>Continue to identify opportunities for training of staff in new PSC areas of responsibility.</p>
<p>New PSC service agency does not have capacity, authorities and tools to build up new mandate while continuing to satisfy obligations under the current PSEA.</p>	<p>Agency not fully prepared to compete for business, not seen as a viable service delivery option.</p> <p>Insufficient demand for agency services.</p>	<p>Modernize recruitment and assessment services and develop innovative new products and services, including e-Recruitment tools.</p> <p>Prioritize "new" and "old" work. Continuously review and update this plan.</p> <p>Market Agency as the centre of expertise for provision of services (i.e. service provider of choice).</p> <p>Seek appropriate authorities in relation to cost recovery activities.</p> <p>Establish clear, measurable service standards.</p>
<p>Slow transformation to e-Recruitment.</p>	<p>Slowed implementation of national area of selection – equity of access for all Canadians to federal employment adversely affected.</p> <p>Competitiveness of Public Service as employer of choice compromised.</p>	<p>Continue to seek support (funding and otherwise) for e-Recruitment.</p> <p>Work towards the development and approval of a Federal Public Service Resourcing Transformation Project.</p> <p>Look for opportunities to extend area of selection in a targeted way.</p>

Key Relationships

The PSC's priorities will be achieved through key working relationships with major organizations and stakeholders:

- **Parliament**, to which we are accountable for the overall integrity of the appointment system, through regular and special reports, including those related to audit findings; appearances before Committees; and direct communication with members when required. Additionally, we will maintain our capacity to independently interpret and exercise our powers in the best interests of Canadians;
- **Deputy heads, managers and human resources specialists**, who together with the PSC are partners in creating a modernized human resources management system for the benefit of Canadians. Following extensive formal and informal consultation throughout fiscal year 2004-2005, the PSC will provide departments and agencies with support and a range of learning tools during the transition to the new PSEA to ensure effective, streamlined service delivery as part of our overall rollout strategy. We will consult with other government agencies and stakeholders that have responsibilities and interests in the appointment system. These include the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, the Public Service Staffing Tribunal, and the Canada School of Public Service;
- **the Employer and bargaining agents**, with whom we consult on issues of mutual interest, including those required under the new PSEA, for example, *“with respect to policies respecting the manner of making and revoking appointments or with respect to the principles governing lay-offs or priorities for appointment.”*; and
- other parties, including:
 - ✓ **academics and external experts**, to develop effective and innovative practices under the appointment framework, to strengthen the PSC's approach to oversight, and to develop a new regime for the political activities of public servants;
 - ✓ **Public Service Commission Advisory Council**, where we participate in regular meetings with departments and unions to discuss issues and receive advice related to PSC responsibilities under the new PSEA; and
 - ✓ **the Human Resources Modernization Implementation Deputy Minister and Union-Management Advisory Committee Structure**, to discuss common issues.

Section II – Detailed Analysis by Program Activity

Strategic Outcome

A highly competent, non-partisan and representative Public Service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of fairness, equity and transparency.

The PSC contributes to the achievement of this strategic outcome by helping to ensure staffing that respects merit is carried out across the Public Service. This is achieved when staffing activities adhere to the values and principles of competency, non partisanship, representativeness, equity of access, fairness, transparency, flexibility and efficiency.

The following two performance indicators have been identified to monitor the achievement of the PSC's strategic outcome. The differentiation between sizes of organizations provides for better comparability of performance information.

Performance Indicators	Target and Reporting Frequency
Percentage of medium and large departments or agencies with fully satisfactory or better rating of staffing performance with respect to Public Service-wide staffing values and management principles.	Target: To be determined after one year of baseline data. Reporting Frequency: Annual
Percentage of small departments or agencies with fully satisfactory or better rating of staffing performance with respect to Public Service-wide staffing values and management principles.	

The PSC currently has identified two program activities to contribute to the achievement of the strategic outcome.

The first activity, *Appointment Integrity and Political Neutrality*, is aimed at ensuring that the appropriate policies, procedures, incentives and controls are in place to protect the integrity of the Public Service staffing system, including protecting the impartiality of the Public Service with respect to the political activities of employees.

The second activity, *Recruitment and Assessment Services*, provides both mandatory and optional recruitment and resourcing services to departmental clients, in accordance with the policy framework developed by the PSC. This activity ensures that services and products are consistent with staffing policies and that clients are satisfied.

Program Activity 1 - Appointment Integrity and Political Neutrality

Program Activity Description

The Appointment Integrity and Political Neutrality activity develops, maintains and monitors the implementation of a policy and regulatory framework for safeguarding the integrity of Public Service staffing and ensuring political neutrality. This activity includes establishing selection policies and standards, delegation and oversight of appointment authorities to departments and administering non-delegated authorities such as executive appointments and priority administration. This activity also includes conducting audits, investigations and inquiries as well as administering the appeal process and reporting to Parliament on the integrity of Public Service staffing.

Program Activity 1 - **Appointment Integrity and Political Neutrality** - supports priority 1: **Implement the new PSEA**. In order to ensure that this program activity is on track, the following expected results and performance indicators have been established.

Expected Results	Performance Indicators
Enhanced protection of the integrity of Public Service staffing.	<p>Percentage of medium and large departments or agencies with fully satisfactory or better rating of staffing performance with respect to staffing management and expectations for a well-managed staffing system.</p> <p>Percentage of small departments or agencies with fully satisfactory or better rating of staffing performance with respect to staffing management and expectations for a well-managed staffing system.</p> <p>Target: To be determined after one year of baseline data. Reporting Frequency: Annual</p>
Strengthened accountability from the Commission to Parliament regarding the integrity of Public Service staffing.	<p>The number of potential PSC appearances before parliamentary committees measured against the number of actual appearances.</p> <p>Target: To be determined after one year of baseline data. Reporting Frequency: Annual</p> <p>Number of committee hearings on PSC issues. Target: Increase over previous year Reporting Frequency: Annual</p>
Protection of the impartiality of the Public Service with respect to political activities of employees while respecting the political rights of employees.	<p>Study findings of the effectiveness of policies, procedures and decisions related to the political activities of Public Service employees.</p> <p>Target: Satisfactory study findings with respect to achieving this expected result. Reporting Frequency: Every three-to-five years, or timed to coincide with the five-year review of the new PSEA.</p>

Related Resources

Resources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial (\$ thousands)	43,499	43,505	43,505
FTE	402	402	402

To achieve the expected results of Program Activity 1, the PSC will focus, over the three-year planning period, on the following key programs and services, expected results and plans:

Policy, Regulation, Guidelines, Exclusion Approval Orders and Orders in Council

Expected Result and Performance Indicator	Plans
<p>Expected Result: Policy instruments achieve their objectives with respect to political neutrality and fair, effective and timely staffing in a delegated environment.</p> <p>Performance indicator: Study findings of the effectiveness of selected policy areas.</p> <p>Target: Satisfactory study findings.</p> <p>Reporting Frequency: Annual, at least one policy instrument assessed each year.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Complete the development of appointment policies and associated guidelines as well as communications and support tools for departments to implement new PSEA. • Complete the review and revision of the Public Service Official Languages Exclusion Approval Order and complete others as necessary. • Develop administrative and operational policies, procedures and operational capacity for investigations, granting permission/leave for political candidacy and defining prohibited political activities to implement the new PSMA. • Develop and provide communication tools, information and orientation sessions to stakeholders, departmental HR/staffing specialists, managers and employees.

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9,240	9,242	9,242

Staffing Delegation and Accountability Agreements, Policy Interpretations, Accountability Assessments

Expected Results and Performance Indicators	Plans	
<p>Expected Result 1: Increasingly well managed delegated authorities.</p> <p>Performance indicator: Number of delegations restricted or removed by the PSC.</p> <p>Target: Decrease from number in previous year.</p> <p>Reporting Frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none">• Implement new Staffing Delegation and Accountability Agreements including executives resourcing and recruitment (approximately 78 agreements).• Support and adjust to respond to risks in departments on management of delegated authorities.• Actively monitor staffing delegation and accountability agreements and report on results.	
<p>Expected Result 2: More effective accountability processes between the PSC and deputies with respect to staffing.</p> <p>Performance indicator: Number of departments fully meeting staffing reporting requirements.</p> <p>Target: Annual target to be determined based on an increase of at least one fully satisfactory department/agency compared to previous year results; the longer-term target is 100%.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>		
Related Financial Resources (\$ thousands)		
2005-2006	2006-2007	2007-2008
7,644	7,645	7,645

Non-Delegated Authorities (Executives appointed and priority candidates placed)

Expected Results and Performance Indicators	Plans
<p>Expected Result 1: Fair, effective and timely staffing of executives across the Public Service.</p> <p>Performance indicator: No indicator, since this activity is to be largely delegated on December 2005. Remaining services will be part of PSC service agency performance.</p> <p>Expected Result 2: Proper consideration for appointments with priority rights.</p> <p>Performance indicator: Percentage of individuals with priority rights appointed.</p> <p>Target: Increase over previous year.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ensure integrity of non-delegated executive appointments and official language exclusions. • Support government priorities through effective management of appointment priority system.

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9,317	9,318	9,318

Audits and Studies

Expected Result and Performance Indicator	Plans
<p>Expected Result : Departments have implemented PSC audit recommendations.</p> <p>Performance indicator: Percentage of audit recommendations implemented.</p> <p>Target: To be determined after a year cycle.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establish audit processes and methodology, including mechanisms to follow up on PSC recommendations. • Perform audits in accordance with approved Audit Plan (approximately six audits per year).

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
7,781	7,782	7,782

Investigation, Inquiries and Informal Resolution Processes

Expected Result and Performance Indicators	Plans
<p>Expected Result : Fair, effective and timely resolution of staffing complaints that are handled by the PSC.</p> <p>Performance indicator 1: Study findings of the fairness, effectiveness and timeliness of the resolution of staffing complaints.</p> <p>Target: Satisfactory study findings.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p> <p>Performance indicator 2: Percentage of complaints resolved through informal methods.</p> <p>Target: Increase over previous year.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implement a new operational framework and process for investigations to enhance oversight capacity (approximately 700 to 800 investigations requests per year). • Conduct informal conflict resolution processes for PSC investigations.

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4,865	4,865	4,865

Appeal Decisions

Expected Result and Performance Indicator	Plans
<p>Expected Result : Fair and timely resolution of appeals handled by the PSC during transition.</p> <p>Performance indicator: Average disposal time.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continue to hear appeals to complete the load of cases received under the current PSEA (approximately 1,000 appeals per year).

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4,652	4,653	4,653

Program Activity 2 - Recruitment and Assessment Services

Program Activity Description

The Recruitment and Assessment Services develop and maintain the resourcing systems that link Canadians and public servants seeking employment opportunities in the federal Public Service with hiring departments and agencies; provide assessment and counselling services and products for use in recruitment, selection and development throughout the federal Public Service; and deliver the resourcing services, programs and products to departments and agencies and to Canadians and public servants through client service units located across Canada.

Program Activity 2 – **Recruitment and Assessment Services** - supports priority 2: **Provide high-quality service delivery by establishing, within the PSC, a separate recruitment and assessment service agency to serve departmental clients.**

The *Public Service Modernization Act* (PSMA) is expected to be fully implemented by December 2005. Until that time, the PSC has to deliver services under the old PSEA while preparing for full implementation of the new Act.

In order to ensure that this program activity is on track once the PSMA is fully implemented, the following expected results and performance indicators have been established.

Expected Results	Performance Indicators
Recruitment and assessment services and products meet the business needs of clients and are consistent with PSC staffing policies.	Study findings. Target: Satisfactory study findings. Reporting Frequency: three-year cycle
Clients are satisfied with recruitment and assessment services and products.	Percentage of departmental clients satisfied or very satisfied overall with recruitment and assessment services. Target: 85%. Reporting Frequency: Annual

Related Resources

Resources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial (\$ thousands)	45,028	43,852	43,852
FTE	514	505	505

To achieve the expected results of Program Activity 2, the PSC will focus, over the three-year planning period, on the following key programs and activities, expected results and plans:

Recruitment Services (jobs posted, applications processed, candidates screened, and referrals made)

Expected Result and Performance Indicator	Plans
<p>Expected Result: Recruitment services delivered within service standards.</p> <p>Performance indicator: Percentage of recruitment services delivered meeting service standards.</p> <p>Target: To be determined after one year of data collection.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finalize implementation of the PSC service agency. • Implement and monitor service standards and client satisfaction. • Deliver high quality recruitment services, programs and products to departments and agencies and to Canadians and public servants (under the old PSEA until December 2005 and under the new PSEA after that date), through client service units located across Canada.

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
25,431	25,783	25,783

Assessment Services (assessment tools, instruments and products)

Expected Result and Performance Indicator	Plans
<p>Expected Result 1: Assessment services delivered within service standards.</p> <p>Performance indicator: Percentage of assessment services delivered meeting service standards.</p> <p>Target: To be determined after one year of data collection.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Update the second language evaluation system. • Establish an e-testing implementation strategy and priorities, and stabilize e-testing operations. • Provide assessment and counselling services and products for use in recruitment, selection and development throughout the federal Public Service.

Related Financial Resources (\$ thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9,570	9,707	9,707

In 2005-2006, the PSC will seek Treasury Board authority to respend an additional estimated \$5 million annually in revenues for assessment, diagnostic and career counselling services.

Client Services (electronic resourcing systems, assessment systems and operational policies)

Expected Results and Performance Indicators		Plans
<p>Expected Result 1: Timely supply of suitable candidates.</p> <p>Performance indicator: Average time to supply candidates.</p> <p>Target: To be determined after one year of data collection.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>		<ul style="list-style-type: none">• Establish a marketing approach to business development and increase capacity to provide resourcing services responsive to client needs.• Customize resourcing products and services to be offered under the new PSEA.• Implement e-resourcing policies, processes, partnerships and technologies by developing an overall resourcing business strategy to re-engineer staffing and recruitment processes, aligned with the Government's agenda on Corporate Administrative Shared Services and HR modernization.
<p>Expected Result 2: Increased use of electronic recruitment systems.</p> <p>Performance indicator: Percentage of recruitment activities using electronic recruitment system.</p> <p>Target: 10% increase compared to previous year.</p> <p>Reporting frequency: Annual</p>		
Related Financial Resources (\$ thousands)		
2005-2006	2006-2007	2007-2008
10,027	8,362	8,362

Section III – Supplementary Information

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Commission.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guide;
- It uses an approved program activity architecture (PAA) structure;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.

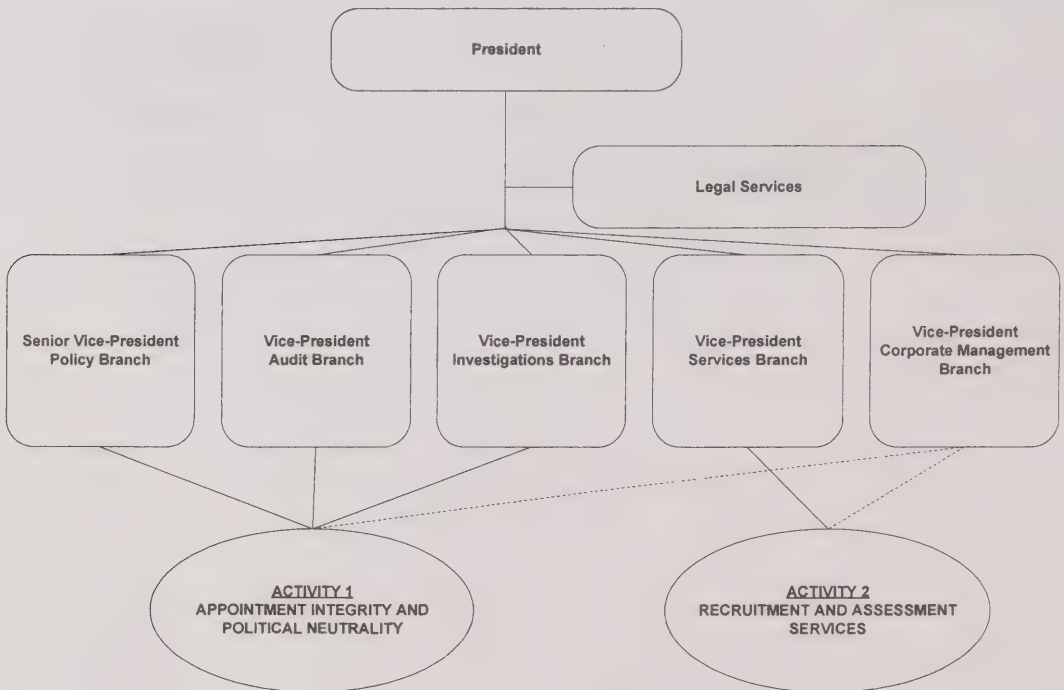


Maria Barrados, PhD
President

Organizational Information and Accountability

The Public Service Commission (PSC) is an independent agency reporting to Parliament on matters under its jurisdiction. The Commission consists of a President and two or more part-time Commissioners appointed for a maximum period of seven years. The President is appointed under the Great Seal and the Commissioners are appointed by the Governor in Council. The President's position is currently held by Maria Barrados and the two Commissioner positions are held by Manon Vennat and David Zussman. The President is the Chief Executive Officer and is accountable to the Commission under the *Public Service Employment Act*. She is also accountable to the Minister of Canadian Heritage for specific duties and responsibilities under the *Financial Administration Act*.

Five branches headed by Vice-Presidents support the President in her role as Chief Executive Officer and contribute to the achievement of the PSC's strategic outcome under two program activities: Appointment Integrity and Political Neutrality; and Recruitment and Assessment Services. An organization chart outlining the PSC's structure and accountability is presented below.



The **Senior Vice-President, Policy** acts as the second-in-command to the President; develops and advances the Commission's strategic policy frameworks; develops, promotes and monitors the implementation of appointment policies, standards and criteria; is accountable for advancing employment equity and linguistic duality in staffing and recruitment across the Public Service; develops and implements the Commission's policy and regulatory framework for staffing and the political activities of public servants; negotiates, monitors and assesses the exercise of the authorities delegated to deputy heads; carries out the delegated authority for the approval of non-delegated appointments; and ensures the exercise of non-delegated authorities.

The **Vice-President, Audit** develops and implements a Public Service-wide independent audit function to assess the application of the merit principle and the staffing values and to safeguard the public interest; and recommends corrective actions to address specific and systemic deficiencies identified through audits.

The **Vice-President, Investigations** conducts investigations and administers the appeal process against alleged breaches of the current *Public Service Employment Act* in order to protect the public interest and to promote the application of merit, fairness, equity and transparency; ensures the independence of the boards of appeals and investigations called upon to guide the Commission's actions; and promotes the use of alternative dispute resolution methods in recourse.

The **Vice-President, Services** develops, implements and delivers recruitment and assessment systems, programs, services and products for use across the Public Service; and develops and implements strategies, policies and structures to support the new PSC service agency.

The **Vice-President, Corporate Management** develops and monitors corporate management planning frameworks and policies related to management accountability framework, finance, human resources management, information technology, communications and other administrative and support services; provides central services and systems in support of all PSC programs, including the Offices of the President and Commissioners; and formulates and implements policies, plans, guidelines, standards, processes and procedures to support the decision-making process for the Commission.

Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

(\$ thousands)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
By Business Line (for 2004-2005)				
Resourcing	71,644			
Learning	45,683			
Recourse	6,660			
Oversight and Outreach	14,138			
Corporate Services	23,279			
By Program Activity (PAA as of 2005-2006)				
Appointment Integrity and Political Neutrality		43,499	43,505	43,505
Recruitment and Assessment Services		45,028	43,852	43,852
Budgetary Main Estimates (gross)	161,404	88,527	87,357	87,357
Less: Respendable revenue	13,995			
Total Main Estimates	147,409	88,527	87,357	87,357
Adjustments:				
Supplementary Estimates A				
Operating budget carry forward	3,885			
Funds for the translation of quasi-judicial decisions as required by Section 20 of the <i>Official Languages Act</i>	444			
Spending authorities related to the government-wide reallocation initiative	(600)			
Other Items				
Permanent Allocation from Treasury Board Vote 15 (collective agreements)	989			
Restructuring announcement of December 12, 2003				
Transfer to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC)	(19,497)			
Transfer to the Canada School of Public Service (CSPS)	(29,597)			
Contribution to Employee Benefit Plans (resulting from above transfers of resources to PSHRMAC/CSPS)	(6,439)			
Adjustment entry to reconcile to best estimate of cash expenditures	(665)			
Total Adjustments	(51,480)	0	0	0
Total Planned Spending- Note 1	95,929	88,527	87,357	87,357
Less: Non-Respendable revenue	5,000	0	0	0
Plus: Cost of services received without charge	14,966	15,723	15,903	16,129
Net cost of Program	105,895	104,250	103,260	103,486
Full Time Equivalents	915	916	907	907

Note 1. Reflects the Department's best estimate of our cash expenditures as per December 2004 financial data.

Changes in the Planned Spending figures from fiscal year 2005-2006 to 2006-2007 are mainly attributable to the sunset of the Federal Public Service Resourcing Transformation Project funding in 2006-2007.

The estimated amount of \$60,000 related to the procurement savings targets resulting from the Budget 2005 announcement is to be confirmed subject to ongoing discussions.

Table 2: Net Cost of Department for the Estimates Year

(\$ thousands)	Total
Total Planned Spending	88,527
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	10,533
Contributions covering Employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat (excluding revolving funds)	4,694
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	113
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	383
	15,723
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	0
2005-2006 Net cost of Department	104,250

Table 3: Resource Requirement by Branch

2005-2006			
(\$ thousands)	Appointment Integrity and Political Neutrality	Recruitment and Assessment Services	Total Planned Spending
Policy	18,754		18,754
Audit	5,569		5,569
Investigations	6,812		6,812
Services		31,633	31,633
Corporate Management	11,918	12,911	24,829
Commissioners' Office	446	484	930
Total	43,499	45,028	88,527

Table 4: Sources of Non-Respendable Revenue

(\$ thousands)	Forecast Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007	Planned Revenue 2007-2008
Recruitment and Assessment Services				
Source of non-respendable revenue:				
Assessment, Diagnostic and Career Counselling Services	5,000	0	0	0
Total Non-Respendable Revenue	5,000	0	0	0

In 2005-2006, the PSC will seek Treasury Board authority to respend an additional estimated \$5million annually in revenues for assessment, diagnostic and career counselling services.

Section IV – Other Subjects of Interest

Striving for Management Excellence

The Government of Canada has placed significant priority on good governance and strengthened management within federal institutions. In line with this priority, the Public Service Commission (PSC) is committed to delivering its new mandate through an evolving governance system, a focus on human resources, and enhanced financial and management practices. Strategic and effective leadership provided by corporate services is needed to implement these initiatives.

Evolving PSC Governance System and Organizational Structure

During the past few months, the PSC's governance system and organizational structure has evolved to support the implementation of the new *Public Service Employment Act* (PSEA). Our governance structure has changed from three full-time Commissioners to one full-time and two part-time Commissioners appointed for a maximum period of seven years. As a result, PSC By-laws and Operating Principles have been reviewed to reflect the new legislation and governance framework of the Commission. This framework focuses on the principles by which the Commission operates, the way responsibility is shared, the relationship between different parts of the organization, and the processes used to ensure accountability and measure progress towards objectives. In addition, subject to the limits defined in the PSEA, the Commission has delegated certain of its authorities to the President and PSC officials in order to focus on its oversight role.

As the new legislation provides for a sequential implementation, further changes in the governance structure and processes may occur. More part-time Commissioners are also envisioned in the years ahead. If needed, the By-laws and Operating Principles, as well as the delegation of authorities, will be reviewed.

The PSC organizational structure has also been realigned to focus more strongly on our oversight mandate, in line with the PSC Program Activity Architecture. These realignments have all been made in the context of preparing the PSC to take on enhanced responsibilities under the new PSEA. To emphasize the importance of improved accountability, better support the PSC during transition and nurture a stronger relationship with Parliament, two new corporate units are being put in place and will be fully operational during the planning period. Corporate planning and reporting functions are being integrated to ensure continual improvement in a variety of management areas, such as performance measurement, information management, integrated planning and risk management. This unit will provide a stronger focus on the expectations set out by the Treasury Board Secretariat's Management Accountability Framework. Finally, a dedicated unit for parliamentary affairs is also being established to increase communications with parliamentarians.

In a changing environment, the PSC is committed to continuing to implement modern management practices and to support the development of the mechanisms, systems and competencies required to meet its priorities on a risk-based management and cost-effective manner. All levels of management are engaged in maintaining and improving management practices and decision-making processes through committees (for example, Executive

Management Committee and Sub-Committees such as Finance and Administration, Information Technology/Information Management and Human Resources).

Focus on Human Resources

The *Public Service Modernization Act* (PSMA) provides for a new approach to merit that allows current and future needs, both at the organizational and Public Service-wide level, as well as current and future operational requirements of an organization, to be considered when making appointments

In order to build the PSC's internal capacity to meet our own needs, now and in the years to come, and to ensure the sustainability of our workforce, the PSC will focus on the following four critical areas:

- investment in building the PSC's human resources capacity through reskilling, training and recruitment, as well as investment in building its leadership capacity;
- implementation of an integrated planning system in order to fully consider the human resources impacts of business decisions;
- placement of employees who may be in at-risk positions; and
- modelling human resources management practices throughout the implementation of the PSMA by serving as pilot for the new policies and practices.

All these critical areas will be supported by enhanced two-way communication initiatives to discuss workplace-related issues, such as informal get-togethers with the President and employee surveys.

Enhanced Financial and Management Practices

Effective financial management practices, prudent controls and rigorous stewardship are integrated, in the PSC, in a manner that supports rapid change and provides senior management with financial and administrative information to assist them in making timely decisions. The new PSC Program Activity Architecture (PAA) developed in the context of the current government-wide Expenditure Management Review (EMR) is a significant step toward enhanced financial and management practices. It provides a framework to manage resources in order to achieve our priorities and will serve as the basis for accountability, performance measurement, decision making and action. In the course of the PAA's implementation, the PSC will be able to track resources and progress made, address course corrections and resource allocation decisions.

In light of the ongoing EMR, the PSC has developed guidelines for reducing discretionary expenditures, and is committed to continue the review of its key financial and administration policies and guidelines, to ensure effectiveness and a more responsible stewardship of public funds. The PSC has recognized that there are requirements to be more pro-active in areas such as integrated planning for information management/information technology, cost recovery, contracting, security and assets management. A number of actions are being taken to address these management priorities.

Contacts for Further Information

Maria Barrados

President

Telephone: (613) 992-2788

Fax: (613) 996-4337

maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon

Vice-President

Investigations

Telephone: (613) 992-5418

Fax: (613) 995-6985

yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Daphne Dolan

Vice-President

Audit

Telephone: (613) 992-5354

Fax: (613) 995-6044

daphne.dolan@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson

Vice-President

Corporate Management

Telephone: (613) 992-2425

Fax: (613) 992-7519

anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Greg Gauld

Senior Vice-President

Policy

Telephone: (613) 995-6134

Fax: (613) 995-0221

greg.gauld@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier

Vice-President

Services

Telephone: (613) 992-0894

Fax: (613) 992-9905

jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

Statutory and Departmental Reports

The following documents are available from the Public Service Commission of Canada:

- **PSC Annual Report (2003-2004)**
http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2004/index_e.htm
- **PSC Departmental Performance Report (2003-2004)**
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/03-04/PSC-CFP/PSC-CFPd34_e.asp
- **One Year Later: Report of the Public Service Commission of Canada on the Office of the Privacy Commissioner of Canada**
http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/opc/index_e.htm
- **Public Service Commission Audit of the Military Police Complaints Commission**
http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/mpcc/index_e.htm

Most Common Acronyms

Acronyms	Description
CSPS	Canada School of Public Service
EMR	Expenditure Management Review
HR	Human Resources
HRM	Human Resources Management
PSC	Public Service Commission
PAA	Program Activity Architecture
PSEA	<i>Public Service Employment Act</i>
PSHRMAC	Public Service Human Resources Management Agency of Canada
PSMA	<i>Public Service Modernization Act</i>
PSST	Public Service Staffing Tribunal
TBS	Treasury Board Secretariat

Acronymes les plus courants

Acronymes	Description
AAP	Architecture d'activités de programmes
AGRHFPC	Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
CFP	Commission de la fonction publique
EFPC	École de la fonction publique du Canada
EGD	Examen de la gestion des dépenses
GRH	Gestion des ressources humaines
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LMFP	<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
RH	Ressources humaines
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
TDFP	Tribunal de la dotation de la fonction publique

Personnes-ressources pour obtenir des informations supplémentaires

Maria Barrados
Présidente
Téléphone : (613) 992-2788
Télécopieur : (613) 996-4337
maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon
Vice-présidente
Enquêtes
Téléphone : (613) 992-5418
Télécopieur : (613) 995-6985
yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Daphne Dolan
Vice-présidente
Vérification
Téléphone : (613) 992-5354
Télécopieur : (613) 995-6044
daphne.dolan@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson
Vice-présidente
Gestion ministérielle
Téléphone : (613) 992-2425
Télécopieur : (613) 992-7519
anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Greg Gauld
Vice-président principal
Politiques
Téléphone : (613) 995-6134
Télécopieur : (613) 995-0221
greg.gauld@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier
Vice-président
Services
Téléphone : (613) 992-0894
Télécopieur : (613) 992-9905
jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

Rapports statutaires et ministériels

Les documents suivants sont accessibles auprès de la Commission de la fonction publique du Canada :

- Rapport annuel de la CFP (2003-2004)
http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2004/index_f.htm
- Rapport ministériel sur le rendement de la CFP (2003-2004)
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/03-04/PSC-CFP/PSC-CFPd34_f.asp
- Un an plus tard : Rapport de la Commission de la fonction publique sur le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/opc/index_f.htm
- Vérification de la Commission d'examen des plaintes du public concernant la police militaire par la Commission de la fonction publique
http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/mpcc/index_f.htm

priorités et elle servira de fondement à la responsabilité, à la mesure du rendement, à la prise de décisions et à l'action. Tout au long de la mise en œuvre de l'AAP, la CFP sera en mesure de suivre les ressources et les progrès enregistrés, d'apporter des correctifs en cours de route et de prendre des décisions en matière d'affectation des ressources.

À la lumière de l'EGD en cours, la CFP a élaboré des lignes directrices visant à réduire les dépenses discrétionnaires. En outre, elle s'engage à poursuivre l'examen de ses principales politiques et lignes directrices en matière de finances et d'administration afin d'assurer l'efficacité de même qu'une intendance plus responsable des fonds publics. La CFP reconnaît qu'il faut faire preuve de plus de dynamisme dans des domaines comme la planification intégrée de la gestion de l'information et de la technologie de l'information, le recouvrement des coûts, la passation des marchés et la gestion de la sécurité et des biens. Des mesures sont prises pour traiter ces priorités de gestion.

également en cours de création dans le but d'établir plus de communication avec les parlementaires.

Dans ce contexte en mutation, la CFP est résolue à poursuivre la mise en œuvre de pratiques de gestion modernes et à appuyer le développement des compétences et l'élaboration des mécanismes et des systèmes requis pour réaliser ses priorités de façon économique et en se fondant sur la gestion des risques. Tous les niveaux de direction participent à l'actualisation et à l'amélioration des pratiques de gestion et des processus décisionnels par l'entremise de comités (par exemple, le Comité exécutif de gestion et ses sous-comités, comme le Comité des finances et de l'administration, le Comité de la technologie de l'information et de la gestion de l'information et le Comité des ressources humaines).

Se concentrer sur les ressources humaines

La Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) prévoit une nouvelle approche du mérite, laquelle permet de tenir compte, d'une part, des besoins présents et futurs tant à l'échelle de l'organisation qu'à celle de la fonction publique dans son ensemble et, d'autre part, des exigences opérationnelles actuelles et à venir de l'organisation lorsqu'il s'agit de faire des nominations.

Afin de bâtir la capacité interne de la CFP qui lui permettra de répondre à ses propres besoins, aujourd'hui et dans les prochaines années, et d'assurer la stabilité de son effectif, la CFP concentrera son attention sur les quatre domaines suivants :

- l'investissement en vue de bâtir la capacité des ressources humaines de la CFP grâce au recyclage, à la formation et au recrutement, de même que l'investissement en vue de bâtir sa capacité de leadership;
- la mise en œuvre d'un système de planification intégré visant à examiner de façon exhaustive les incidences des décisions opérationnelles sur les ressources humaines;
- le placement des employés et des employées dont le poste peut s'avérer à risque;
- le façonnement des pratiques de gestion des ressources humaines tout au long de la mise en œuvre de la LMFP en servant de centre d'expérimentation pour les nouvelles procédures et pratiques.

Des initiatives de communication bilatérales améliorées visant à débattre des questions liées au milieu de travail, comme des rencontres non officielles avec la présidente et des sondages auprès des fonctionnaires, viendront appuyer ces quatre volets primordiaux.

Pratiques financières et de gestion renforcées

À la CFP, des pratiques de gestion financière efficaces, des contrôles judiciaires et une intendance rigoureuse sont intégrés de façon à appuyer une évolution rapide et à communiquer à la haute direction des renseignements financiers et administratifs lui permettant de prendre des décisions opportunes. La nouvelle architecture d'activités de programmes (AAP) de la CFP, élaborée dans le contexte actuel de l'examen de la gestion des dépenses (EGD) qui a lieu à l'échelle gouvernementale, constitue une étape importante vers des pratiques financières et de gestion renforcées. Elle fournit un cadre de gestion des ressources nous permettant de réaliser nos

Section IV – Autres sujets d'intérêt

Poursuivre l'excellence en gestion

Le gouvernement du Canada a donné une haute priorité à la bonne gouvernance et au renforcement de la gestion dans les institutions fédérales. C'est dans cette optique que la Commission de la fonction publique (CFP) s'engage à réaliser son nouveau mandat grâce à des pratiques financières et de gestion améliorées. La mise en œuvre de ces initiatives repose sur un leadership stratégique et efficace des services ministériels.

Le système de gouvernance et la structure organisationnelle de la CFP évoluent

Au cours des derniers mois, le système de gouvernance et la structure organisationnelle de la CFP ont évolué afin d'appuyer la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Notre structure de gouvernance a changé. En effet, elle est passée de trois commissaires à temps plein à une commissaire à temps plein et deux commissaires à temps partiel nommés pour une période maximale de sept ans. En conséquence, les règlements internes et les principes de régie interne de la CFP ont fait l'objet d'une refonte afin de tenir compte de la nouvelle Loi et du nouveau cadre de gouvernance de la Commission. Ce cadre précise les principes selon lesquels la Commission fonctionne, la façon dont la responsabilité est partagée, les relations entre les différentes parties de l'organisation de même que les processus utilisés pour assurer la responsabilité et la mesure des progrès enregistrés par rapport à la réalisation des objectifs. En outre, dans le respect des limites définies dans la LEFP, la Commission a délégué certains de ses pouvoirs à la présidente et aux fonctionnaires de la CFP afin que l'organisation puisse se concentrer sur son rôle de surveillance.

Comme la nouvelle Loi prévoit une mise en œuvre progressive, la structure et les processus de gouvernance pourraient encore changer. L'ajout de commissaires à temps partiel est également prévu dans les années à venir. Si cela s'avère nécessaire, les règlements internes et les principes de régie interne ainsi que la délégation des pouvoirs feront l'objet d'un autre examen.

La structure organisationnelle de la CFP a également été réharmonisée. Elle est à présent davantage axée sur notre mandat de surveillance, au diapason de l'architecture d'activités de programmes (AAP) de la CFP. Tous ces ajustements ont été effectués en prévision des responsabilités accrues de la CFP sous le régime de la nouvelle LEFP. Afin de souligner l'importance d'une responsabilisation renforcée, de mieux appuyer la CFP pendant la transition et d'entretenir des relations plus nourries avec le Parlement, deux nouvelles unités ministérielles sont instaurées. Elles seront entièrement opérationnelles au cours de la période de planification. Les fonctions de planification ministérielle et de rapport sont en cours de fusion afin d'assurer une amélioration permanente dans un éventail de domaines liés à la gestion, comme la mesure du rendement, la gestion de l'information, la planification intégrée et la gestion du risque. Cette nouvelle unité se concentrera sur les attentes fixées par le Cadre de responsabilisation de gestion du Secrétariat du Conseil du Trésor. Enfin, une unité consacrée aux affaires parlementaires est

Tableau 4 : Sources des recettes non disponibles

(en milliers de dollars)			
Prévision des recettes	Recettes prévues	Recettes prévues	Recettes prévues
2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Services de recrutement et d'évaluation			
Sources des recettes non disponibles :			
Services d'évaluation, de diagnostic et de counselling de carrière			
5 000	0	0	0
Total des recettes non disponibles			
5 000	0	0	0

En 2005-2006, la CFP demandera au Conseil du Trésor le pouvoir de dépenser une somme additionnelle estimée à cinq millions de dollars par année en recettes provenant des services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle fournis.

Tableau 3 : Ressources nécessaires par direction générale

2005-2006			
(en milliers de dollars)	Intégrité des nominations et neutralité politique	Services de recrutement et d'évaluation	Total des dépenses prévues
Politiques	18 754		18 754
Vérification	5 569		5 569
Enquêtes	6 812		6 812
Services		31 633	31 633
Gestion ministérielle	11 918	12 911	24 829
Bureau des commissaires	446	484	930
Total	43 499	45 028	88 527

Tableau 2 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire

(en milliers de dollars)		Total
Total des dépenses prévues		88 527
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	10 533	
Cotisations de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et des employées et coûts payés par le SCT (excluant les fonds renouvelables)	4 694	
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	113	
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	383	
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	15 723	
Coût net du programme pour 2005-2006		104 250

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein du ministère

Prévisions de dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	(en milliers de dollars)	
Par secteur d'activités (pour 2004-2005)	71 644	45 683	6 660	Recours	
				Apprentissage	
				Renouvellement du personnel	
				Services ministériels	
	23 279			Services ministériels	
Par activité de programme (AAP de 2005-2006)				Intégrité des nominations et neutralité politique	
				Services de recrutement et d'évaluation	
				Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	
	161 404	88 527	87 357	Moins : Recettes disponibles	
	13 995			Total du Budget principal des dépenses	
				Rajustements :	
				Budget supplémentaire des dépenses « A »	
				Budget d'exploitation reporté	3 885
				Fonds aux fins de la traduction des décisions quasi judiciaires suivant l'article 20 de la Loi sur les langues officielles	444
				Pouvoirs de dépenser relatifs à l'initiative de réaffectation dans l'ensemble du gouvernement	(600)
				Autres postes	
				Affectation permanente du Conseil du Trésor Crédit 15 (conventions collectives)	989
				Annonce de restructuration du 12 décembre 2003	
				Transfert à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHPFC)	(19 497)
				Transfert à l'École de la fonction publique du Canada (EFPFC)	(29 597)
				Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés et des employés (décaissant des transferts à l'AGRHPFC et à l'EFPFC, susmentionnés)	(6 439)
				Rajustement pour faire le rapprochement entre la meilleure estimation et les décaissements	(665)
				Total des rajustements	(51 480)
				Total des dépenses prévues - Remarque 1	95 929
				Moins : Recettes non disponibles	5 000
				Plus : Coût des services reçus sans frais	14 966
				Coût net du programme	105 895
				Équivalents temps plein	
	915	916	907		907

Remarque 1. Présente la meilleure estimation des décaissements selon les données financières de décembre 2004. Les changements dans les dépenses prévues de 2005-2006 à 2006-2007 sont principalement du rattrapage de la fonction publique fédérale en 2006-2007. Le montant prévu de 60 000 relatif aux objectifs d'économies liées à l'approuvisionnement, consécutifs à l'annonce du budget de 2005, reste à confirmer en fonction des discussions en cours.

Le vice-président principal, Politiques, agit en qualité de bras droit de la présidente; il élabore les cadres de politiques stratégiques de la Commission et en fait la promotion; il élabore, favorise et contrôle la mise en œuvre des lignes directrices, des normes et des critères en matière de nomination et il est responsable de faire progresser l'équité en matière d'emploi et la dualité linguistique lorsqu'il s'agit de la dotation et du recrutement dans toute la fonction publique. Il élabore et met en œuvre le cadre de politiques et le cadre réglementaire de la Commission pour la dotation et les activités politiques des fonctionnaires; il négocie, contrôle et évalue l'exercice des pouvoirs qui sont délégués aux administrateurs généraux et aux administrateurs généraux. Il exerce le pouvoir délégué d'approuver les nominations pour lesquelles les pouvoirs ne sont pas délégués; il assure l'exercice des pouvoirs qui ne sont pas délégués.

La vice-présidente, Vérification, élabore et met en œuvre une fonction de vérification indépendante à l'échelle de la fonction publique afin d'évaluer l'application du principe du mérite et des valeurs de dotation et de protéger l'intérêt du public; elle recommande des mesures correctives pour combler les lacunes particulières et systémiques que les vérifications ont permis de déceler.

La vice-présidente, Enquêtes, dirige les enquêtes et administre le processus d'appel relatif aux manquements présumés à l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, afin de protéger l'intérêt du public et de favoriser la mise en application du principe du mérite, de la justice, de l'équité et de la transparence; elle veille à l'indépendance des comités d'appel et d'enquête appelés à guider les actions de la Commission; elle promeut l'utilisation des modes alternatifs de résolution des conflits dans le cas des recours.

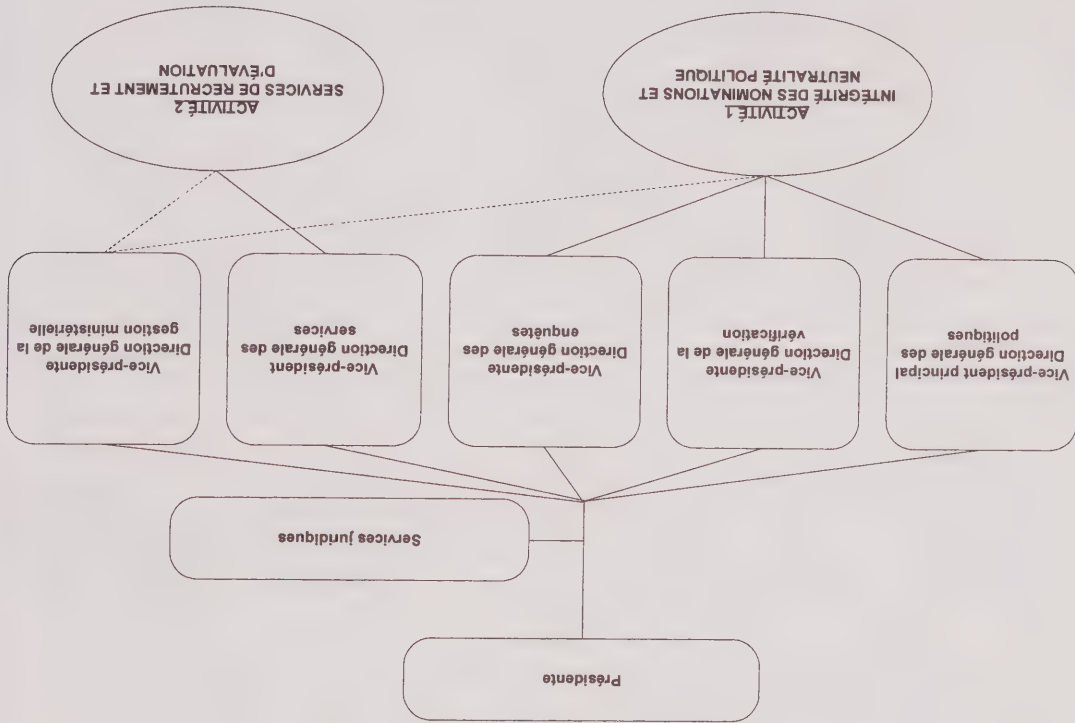
Le vice-président, Services, élabore, met en œuvre et fournit des systèmes, des programmes, des services et des produits de recrutement et d'évaluation pour toute la fonction publique; il élabore et met en œuvre des stratégies, des politiques et des structures visant à appuyer le nouvel organisme de services de la CFP.

La vice-présidente, Gestion ministérielle, élabore et contrôle les cadres et les politiques de gestion ministérielle liés à la fonction du Cadre de gestion et de responsabilisation, aux finances, à la gestion des ressources humaines, à la technologie de l'information, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien; elle fournit des services et des systèmes centraux à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris au Bureau de la présidente et des commissaires. En outre, elle formule et met en œuvre, à l'intention de la Commission, des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des procédures visant à appuyer le processus décisionnel.

Structure organisationnelle et responsabilisation

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est un organisme indépendant qui rend compte au Parlement de toute question relevant de sa compétence. La Commission est composée d'une présidente ou d'un président et d'au moins deux commissaires à temps partiel nommés pour une période maximale de sept ans. La présidente ou le président est nommé sous le grand sceau, et les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil. La présidence est actuellement occupée par Maria Barrados. Manon Vennat et David Zussman sont les deux commissaires à temps partiel. La présidente fait office de première dirigeante et elle rend compte à la Commission en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle rend également compte au ou à la ministre de Patrimoine canadien au regard de certaines fonctions et responsabilités en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

En tout, cinq directions générales, chacune chapeautée par un vice-président ou une vice-présidente, appuient la présidente dans son rôle de première dirigeante et contribuent à la réalisation des résultats stratégiques de la CFP dans le cadre de deux activités de programme : Intégrité et neutralité politique, d'une part, et Services de recrutement et d'évaluation, d'autre part. L'organigramme présenté ci-dessous décrit la structure de la CFP et la responsabilisation en son sein.



Section III – Autres renseignements

Déclaration de la direction

Le soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide pour la préparation de la partie III du budget des dépenses : Rapport sur les plans et les priorités*.

- Il est conforme aux exigences particulières en matière de rapport figurant dans le guide du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il utilise une structure approuvée de l'Architecture d'activités de programmes (AAP).
- Il sert de fondement à la reddition de comptes pour les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs accordés.
- Il présente des données financières selon les chiffres des dépenses approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Maria Barrados

Maria Barrados, Ph.D.
Présidente

Résultats attendus et indicateurs de rendement		Plans	
<p>Premier résultat attendu : Accès rapide à un bassin de candidates et de candidats qualifiés.</p> <p>Indicateur de rendement : Temps moyen d'accès au bassin de candidats et de candidates.</p> <p>Objectif : À déterminer après une année de collecte de données.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p> <p>Deuxième résultat attendu : Utilisation accrue des systèmes de recrutement électronique.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage d'activités de recrutement ayant recours à un système de recrutement électronique.</p> <p>Objectif : Augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>		<ul style="list-style-type: none">• Etablir une approche de marketing en ce qui a trait au développement opérationnel et accroître la capacité d'assurer des services de renouvellement de personnel qui répondent aux besoins de la clientèle.• Adapter les produits et les services de renouvellement de personnel qui seront offerts en vertu de la nouvelle LEFP.• Mettre en œuvre des politiques, des processus, des partenariats et des technologies en matière de stratégie opérationnelle globale de ressourcement afin de revoir les processus de dotation et de recrutement, conformément au programme d'activités du gouvernement concernant l'Initiative de services administratifs ministériels partagés et la modernisation des RH.	
2005-2006		2006-2007	
10 027		8 362	
2007-2008		8 362	

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

Pour produire les résultats attendus établis pour la deuxième activité de programme, au cours de la période de planification de trois ans, la CFP concentrera ses efforts sur les principaux programmes et activités, les résultats attendus et les plans suivants :

Services de recrutement (emplois annoncés, demandes traitées, candidates et candidats présélectionnés et présentations faites)

Résultat attendu et indicateur de rendement		Plans	
<p>Résultat attendu : Prestation de services de recrutement conformément aux normes de service établies.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de services de recrutement offerts conformément aux normes de service.</p> <p>Objectif : À déterminer après une année de collecte de données.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre la dernière main à la mise en œuvre de l'organisme de services de la CFP. • Mettre en œuvre des normes de service et assurer le suivi de la satisfaction de la clientèle. • Offrir des services, des programmes et des produits de recrutement de haute qualité aux ministères et aux organismes ainsi qu'à la population canadienne et aux fonctionnaires (jusqu'en décembre 2005 en vertu de l'ancienne LEFP et, après cette date, en vertu de la nouvelle LEFP), par l'entremise des unités de services à la clientèle réparties au Canada. 	
2005-2006	25 431	2006-2007	25 783
2007-2008		2007-2008	25 783

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

Services d'évaluation (outils, instruments et produits d'évaluation)

Résultat attendu et indicateur de rendement		Plans	
<p>Résultat attendu : Prestation de services d'évaluation conformément aux normes de service établies.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de services d'évaluation offerts conformément aux normes de service.</p> <p>Objectif : À déterminer après une année de collecte de données.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour le système d'évaluation des connaissances de la langue seconde. • Etablir une stratégie et les priorités concernant la mise en œuvre des examens en ligne, et stabiliser les activités liées aux examens en ligne. • Assurer des services et des produits d'évaluation et d'orientation professionnelle à utiliser aux fins de recrutement, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. 	
2005-2006	9 570	2006-2007	9 707
2007-2008		2007-2008	9 707

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

En 2005-2006, la CFP demandera au Conseil du Trésor le pouvoir de dépenser une somme additionnelle estimée à cinq millions de dollars par année en recettes provenant des services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle fournis.

Deuxième activité de programme : Services de recrutement et d'évaluation

Description de l'activité de programme

Les Services de recrutement et d'évaluation élaborent et entretiennent les systèmes de recrutement qui font le lien entre les Canadiens, les Canadiennes et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale aux ministères et organismes responsables de l'embauche; fournissent des services d'évaluation et de counseling, ainsi que des produits à utiliser pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale; offrent des services, des programmes et des produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et Canadiennes, et aux fonctionnaires par le biais d'unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Deuxième activité de programme – Services de recrutement et d'évaluation – appuie la deuxième priorité : Assurer la prestation de services de haute qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients.

Il est prévu que la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) sera complétée au plus tard en décembre 2005. D'ici là, la CFP doit offrir des services en vertu de l'ancienne LBFP tout en se préparant à la mise en œuvre complète de la nouvelle Loi.

Pour s'assurer que cette activité de programme est sur la bonne voie lorsque la LMFP sera entièrement mise en œuvre, les résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants ont été précisés.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
Services et produits de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins opérationnels de la clientèle et sont conformes aux politiques de dotation de la CFP.	Constatations de l'étude. Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude. Fréquence des rapports : Cycle de trois ans
La clientèle est satisfaite des produits et des services de recrutement et d'évaluation.	Pourcentage de ministères clients qui, dans l'ensemble, sont satisfaits ou très satisfaits des services de recrutement et d'évaluation. Objectif : 85 %. Fréquence des rapports : Tous les ans

Ressources connexes

Ressources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financières (en milliers de dollars)	45 028	43 852	43 852
ETP	514	505	505

Processus d'enquête, de demandes de renseignements et de règlement informel des conflits

Résultat attendu et indicateurs de rendement		Plans	
<p>Résultat attendu : Règlement juste, efficace et rapide des plaintes en matière de dotation traitées par la CFP.</p> <p>Premier indicateur de rendement : Constatations de l'étude témoinnant de la justesse, de l'efficacité et de la rapidité du règlement des plaintes en matière de dotation.</p> <p>Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p> <p>Deuxième indicateur de rendement : Pourcentage des plaintes réglées grâce à des méthodes informelles.</p> <p>Objectif : Augmentation par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre un nouveau cadre et un nouveau processus opérationnels destinés aux enquêtes afin d'améliorer la capacité de surveillance (environ 700 à 800 demandes d'enquête par année). • Mener des processus de règlement informel des conflits aux fins des enquêtes de la CFP. 	
2005-2006	4 865	2006-2007	4 865
2007-2008	4 865		4 865

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	4 865	2006-2007	4 865
2007-2008	4 865		4 865

Décisions d'appel

Résultat attendu et indicateur de rendement		Plans	
<p>Résultat attendu : Règlement juste et rapide des appels traités par la CFP pendant la période de transition.</p> <p>Indicateur de rendement : Temps moyen de prise de décision.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à entendre les appels afin de traiter tous les cas reçus en vertu de l'actuelle LEFP (environ 1 000 appels par année). 	

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	4 652	2006-2007	4 653
2007-2008	4 653		4 653

Vérifications et études		
	Résultat attendu et indicateur de rendement	Plans
	<p>Résultat attendu : Mise en œuvre par les ministères des recommandations de la CFP en matière de vérification.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de recommandations en matière de vérification mises en œuvre.</p> <p>Objectif : À déterminer après un cycle d'un an.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none">• Établir les processus et une méthodologie de vérification, y compris les mécanismes permettant d'assurer le suivi des recommandations de la CFP.• Réaliser des vérifications conformément au plan de vérification approuvé (environ six vérifications par année).
Ressources financières connexes (en milliers de dollars)		
2005-2006	2006-2007	2007-2008
7 781	7 782	7 782

Plans	<p>• Assurer l'intégrité des nominations à des postes de cadres non délégués et des exemptions en matière de langues officielles.</p> <p>• Appuyer les priorités du gouvernement grâce à une gestion efficace du système d'administration des priorités en matière de nomination.</p>	<p>Résultats attendus et indicateurs de rendement</p> <p>Premier résultat attendu : Dotation juste, efficace et rapide des postes de cadre dans la fonction publique.</p> <p>Indicateur de rendement : Aucun indicateur étant donné que cette activité doit être principalement déléguée en décembre 2005. Les services qui restent seront intégrés aux indicateurs de rendement de l'organisme de services de la CFP.</p> <p>Deuxième résultat attendu : Prise en compte adéquate des droits de priorité en vue de nominations.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de personnes bénéficiaires d'un droit de priorité qui ont été nommées.</p> <p>Objectif : Augmentation par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>

Pouvoirs non délégués (nomination de cadres de direction et placement de candidats et de candidates bénéficiaires de priorité)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9 240	9 242	9 242

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation, interprétations des politiques, évaluations de la responsabilisation

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Plans
--	-------

Premier résultat attendu : Des pouvoirs délégués de mieux en mieux gérés.

Indicateur de rendement : Nombre de délégations limitées ou supprimées par la CFP.

Objectif : Réduction de ce nombre par rapport à l'année précédente.

Fréquence des rapports : Tous les ans.

Deuxième résultat attendu : Processus de responsabilisation plus efficaces entre la CFP et les administrateurs généraux et les administratrices générales en ce qui a trait à la dotation.

Indicateur de rendement : Nombre de ministères qui respectent intégralement les exigences en matière de rapports de dotation.

Objectif : Objectif annuel à déterminer en se fondant sur une augmentation d'au moins un ministère ou un organisme ayant un rendement entièrement satisfaisant comparativement aux résultats de l'année précédente; objectif à plus long terme : 100 %.

Fréquence des rapports : Tous les ans

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
7 644	7 645	7 645

Résultats attendus	Protection de l'impartialité de la fonction publique en ce qui a trait aux activités politiques des fonctionnaires tout en respectant leurs droits politiques.	Ressources connexes		
Indicateurs de rendement	Constatations de l'étude témoignant de l'efficacité des politiques, des procédures et des décisions liées aux activités politiques des fonctionnaires fédéraux. Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude en ce qui a trait à l'atteinte des résultats attendus. Fréquence des rapports : Tous les trois à cinq ans, ou échéancier correspondant à l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.			
		Ressources	2005-2006	2006-2007
		Financières (en milliers de dollars)	43 499	43 505
		ETP	402	402
Pour atteindre les résultats attendus de la première activité de programme, au cours de la période de planification de trois ans, la CFP concentrera ses efforts sur les principaux programmes et services, les résultats attendus et les plans suivants :				
Politiques, règlement, lignes directrices, décrets d'exclusion et décrets en conseil				
Résultat attendu et indicateur de rendement		Plans		
<p>Résultat attendu : Les moyens d'action atteignent leurs objectifs en ce qui a trait à la neutralité politique et à une dotation juste, efficace et rapide dans un contexte de délégation de pouvoirs.</p> <p>Indicateur de rendement : Constatations de l'étude témoignant de l'efficacité de certains secteurs d'activités.</p> <p>Objectif : Conclusions satisfaisantes découlant de l'étude.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans, au moins un moyen d'action évalué chaque année.</p>				
<ul style="list-style-type: none">• Terminer l'élaboration des lignes directrices en matière de nomination et des principes directeurs pertinents ainsi que des outils de communication et de soutien destinés aux ministères afin de les aider à mettre en œuvre la nouvelle LEFP.• Terminer l'examen et la révision du Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique et mettre la dernière main à d'autres décrets au besoin.• Elaborer des lignes directrices et des procédures administratives et opérationnelles et établir une capacité opérationnelle en ce qui a trait aux enquêtes, à l'octroi de permissions, ou de congés pour se porter candidat à une élection et à la définition des activités politiques interdites en vue de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP.• Elaborer et assurer des outils de communication et des séances d'information et d'orientation à l'intention des intervenantes et les intervenants, des spécialistes en dotation et des RH des ministères, des gestionnaires et des fonctionnaires.				

Première activité de programme : Intégrité des nominations et neutralité politique

Description de l'activité de programme

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et d'entretenir une politique et un cadre réglementaire, et d'en surveiller la mise en œuvre pour la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et pour assurer la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes pour la sélection, la délégation et la surveillance des pouvoirs de nomination aux ministères, et l'administration des pouvoirs non délégués comme la nomination des cadres de direction et l'administration des priorités. Cette activité comprend aussi des vérifications, des enquêtes et des demandes de renseignements, ainsi que l'administration du processus d'appel et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Première activité de programme – **Intégrité des nominations et neutralité politique** – appuie la première priorité : **Mettre en œuvre la nouvelle LEFP**. Pour s'assurer que cette activité de programme soit sur la bonne voie, les résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants ont été précisés.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
<p>Amélioration de la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.</p>	<p>Pourcentage de ministères ou d'organismes, de grande et de moyenne taille, dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait à la gestion de la dotation et aux attentes liées à un système de dotation bien géré.</p> <p>Pourcentage de petits ministères ou organismes dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait à la gestion de la dotation et aux attentes liées à un système de dotation bien géré.</p> <p>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>
<p>Renforcement de la responsabilisation de la Commission vis-à-vis du Parlement en ce qui a trait à l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.</p>	<p>Le nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires par rapport au nombre de comparutions réelles.</p> <p>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p> <p>Nombre d'audiences de comités sur les questions concernant la CFP.</p> <p>Objectif : Augmentation par rapport à l'année précédente</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>

Section II – Analyse détaillée par activité de programme

Résultat stratégique

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de servir dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'équité et de transparence.

La CFP contribue à la réalisation de ce résultat stratégique en aidant à assurer que la dotation respecte le principe du mérite dans l'ensemble de la fonction publique. Ceci est atteint lorsque les activités de dotation adhèrent aux valeurs et principes de compétence, d'impartialité, de représentativité, d'égalité d'accès, de justice, de transparence, de flexibilité et d'efficacité.

Les deux indicateurs de rendement suivants ont été établis afin de surveiller l'atteinte du résultat stratégique de la CFP. La distinction entre la taille des organisations favorise une meilleure comparabilité de l'information sur le rendement.

Indicateurs de rendement		Objectif et fréquence des rapports
Pourcentage de ministères ou d'organismes, de grande et de moyenne taille, dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.		Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.
Pourcentage de petits ministères ou organismes dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.		Fréquence des rapports : Tous les ans

La CFP a ciblé deux activités de programmes susceptibles de contribuer à l'atteinte du résultat stratégique.

La première activité, *Intégrité des nominations et neutralité politique*, a pour but d'assurer la mise en place de politiques, de procédures, d'incitatifs et de contrôles appropriés afin de protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique, y compris maintenir l'impartialité de la fonction publique en ce qui a trait aux activités politiques des fonctionnaires.

La deuxième, *Services de recrutement et d'évaluation*, permet d'offrir aux ministères clients des services de recrutement et de renouvellement de personnel obligatoires et optionnels, conformément au cadre stratégique élaboré par la CFP. Cette activité permet de veiller à ce que les services et les produits offerts correspondent aux politiques de dotation et d'assurer la satisfaction de la clientèle.

Relations clés

La CFP respectera ses priorités grâce à des relations de travail clés avec les principales organisations et les intervenants :

- **Parlement**, à qui nous rendons compte de l'intégrité globale du système de nomination grâce à des rapports réguliers et à des rapports spéciaux, y compris ceux qui portent sur les conclusions des vérifications; à la commission devant des comités et à des communications directes avec les parlementaires au besoin. En outre, nous maintiendrons notre indépendance en matière d'interprétation et exercerons nos pouvoirs dans l'intérêt des Canadiens et des Canadiennes;

- **administrateurs généraux et administratrices générales, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines**, qui, avec la CFP, sont des partenaires dans la création d'un système de gestion des ressources humaines modernisé dont les Canadiens et les Canadiennes tireront avantage. Par suite d'une vaste consultation officielle et officielle pendant l'exercice 2004-2005, la CFP offrira aux ministères et organismes son soutien ainsi que toute une gamme d'outils d'apprentissage afin d'assurer une prestation efficace et uniforme des services, dans le cadre de notre stratégie globale de mise en œuvre. Nous consulterons d'autres organismes gouvernementaux et d'autres intervenants ayant des responsabilités et des intérêts dans le système de nomination. Il s'agit notamment de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, du Tribunal de la dotation de la fonction publique et de l'École de la fonction publique du Canada;

- **Employeur et agents négociateurs et agentes négociatrices**, que nous consulterons, comme le prévoit la nouvelle LEFP au sujet de questions d'intérêt mutuel, par exemple en ce qui concerne « les politiques traitant de la manière de faire ou de révoquer des nominations ou les principes régissant les priorités de nomination ou les mises en disponibilité » et d'autres intervenants et intervenantes, dont :

✓ **universitaires ou spécialistes externes**, pour élaborer des pratiques novatrices et efficaces s'inscrivant dans le cadre sur les nominations et renforcer l'approche de la CFP en matière de surveillance de même que pour élaborer un nouveau régime applicable aux activités politiques des fonctionnaires;

✓ **Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique**, où nous participons aux réunions régulières avec les ministères et les syndicats pour discuter de différentes questions et demander des conseils sur les responsabilités qui sont confiées à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP;

✓ **sous-ministre responsable de la mise en œuvre de la modernisation des ressources humaines et structure du comité consultatif patronal-syndical**, pour discuter de questions d'intérêt commun.

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Le nouvel organisme de services de la CFP n'a pas la capacité, pouvoirs et outils de mettre en place le nouveau mandat tout en continuant de satisfaire aux obligations qu'impose l'actuelle LEFP.</p>	<p>L'organisme n'est pas entièrement prêt à faire concurrence pour offrir ses services, n'est pas perçu comme une option de prestation des services viable.</p> <p>Demande insuffisante à l'égard des services de l'organisme.</p>	<p>Moderniser les services de recrutement et d'évaluation et mettre au point de nouveaux produits et services novateurs, y compris des outils de recrutement électronique.</p> <p>Etablir la priorité des tâches « nouvelles » et « anciennes ». Revoir et actualiser constamment ce plan.</p> <p>Mettre en valeur l'organisme comme centre d'expertise pour la prestation de services (c.-à-d. fournisseur de services de choix).</p> <p>Voir à obtenir les pouvoirs appropriés en ce qui a trait aux activités de recouvrement des coûts.</p> <p>Etablir des normes de service claires et mesurables.</p>
<p>Lenteur de la conversion au recrutement électronique.</p>	<p>Ralentissement de la mise en œuvre de la zone nationale de sélection – effet négatif sur l'égalité d'accès aux emplois du gouvernement fédéral pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.</p> <p>Compétitivité moindre de la fonction publique comme employeur de choix.</p>	<p>Continuer de tenter d'obtenir du soutien (financement et autre) pour le recrutement électronique.</p> <p>Travailler à l'élaboration et à l'approbation d'un projet de transformation du ressourcement de la fonction publique fédérale.</p> <p>Rechercher des occasions d'élargir la zone de sélection de façon ciblée.</p>

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Incompréhension et manque de respect des valeurs de dotation et piètre qualité des rapports de responsabilité des ministères.</p>	<p>Adoption inégale des approches fondées sur les valeurs qui sont au cœur de la nouvelle LEFP.</p> <p>Possibilité d'un mauvais usage de la souplesse et d'un abus de pouvoir se traduisant par de l'injustice et du favoritisme dans les processus de dotation.</p> <p>Manque de respect des exigences de surveillance de la CFP, entravant la capacité de faire rapport efficacement au Parlement sur la santé du système de dotation.</p>	<p>Rendre claires les attentes de la CFP grâce au cadre de nomination, aux guides et aux outils ainsi que par le truchement des ententes de délégation.</p> <p>Surveiller étroitement le respect par le truchement des ententes de délégation, donner de la rétroaction et intervenir au besoin.</p> <p>Disposer de mécanismes de surveillance efficaces, notamment des vérifications et des enquêtes.</p> <p>Travailler avec les organismes centraux à intégrer et à simplifier les exigences imposées aux ministères concernant les rapports sur leurs activités.</p>
<p>Multiplie et pose la transition à la CFP.</p> <p>Pressions simultanées pour mettre en œuvre les responsabilités de la nouvelle LEFP, notamment :</p> <p>- des fonctions de vérification et d'enquêtes renouvelées;</p> <p>- un soutien au mandat de l'actuelle LEFP;</p> <p>- la mise en œuvre de nouvelles structures organisationnelles à la CFP tout en s'adaptant aux autres changements du système de GRH et aux priorités pangouvernementales.</p>	<p>Incidence possible sur le rythme de mise en œuvre de la LEFP, ampleur du soutien offert aux ministères en vertu de la nouvelle LEFP de même que capacité du personnel de la CFP d'assumer la charge de travail.</p> <p>Retards dans le renforcement de la capacité de la CFP au chapitre des vérifications et des enquêtes.</p> <p>Entrave à la capacité de surveiller efficacement un système de nomination modernisé.</p>	<p>Continuer de renforcer l'approche de gestion de projet pour se concentrer sur l'élaboration et la mise en place du nouveau cadre de nomination.</p> <p>Adapter les ressources de manière à ce qu'elles concordent avec la structure organisationnelle modernisée de la CFP et avec la mise en œuvre de la LEFP tout en continuant de donner l'exemple de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines.</p> <p>Continuer de cerner les possibilités de formation du personnel dans les nouveaux secteurs de responsabilité de la CFP.</p>

Risques et enjeux

La mise en œuvre d'un système de gestion des ressources humaines modernisé comporte d'énormes défis pour la fonction publique. Nos progrès à cet égard dépendront en grande partie de la capacité des organismes centraux et des ministères de bâtir un nouveau système tout en continuant d'assurer le bon fonctionnement du régime actuel.

On trouvera ci-après une évaluation détaillée des principaux risques découlant de l'environnement de travail de la CFP, leur incidence sur les travaux à réaliser pendant la période de planification et les stratégies qu'adoptera la CFP en la matière.

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Capacité insuffisante de soutenir la mise en œuvre de la nouvelle LEFP dans les ministères, la collectivité des ressources humaines (RH) et les organismes centraux.</p>	<p>Nombreuses demandes concernant un soutien « direct » de la CFP au sujet des plans d'apprentissage et des stratégies de formation à l'échelle du système.</p> <p>Mise en œuvre de la LEFP ralentie et inégale, assortie de la possibilité d'un cloisonnement entre les petits et les grands ministères.</p> <p>Réalisation incomplète de la souplesse et des gains d'efficacité de la nouvelle Loi.</p> <p>Danger de recréer le système de dotation existant.</p> <p>Manque de planification efficace des RH pour cerner de façon proactive les besoins en matière de dotation conformément à la nouvelle définition du mérite.</p>	<p>Continuer de faire preuve de leadership en offrant du soutien et des orientations aux ministères pendant la transition vers la nouvelle LEFP.</p> <p>Demander du financement supplémentaire pour compléter l'investissement de la CFP pour la mise en œuvre de la LMFP.</p> <p>Collaborer étroitement avec l'École de la fonction publique du Canada à la mise au point du programme de cours pour les spécialistes de la dotation.</p> <p>Offrir une aide spécialisée et un soutien personnalisé aux régions et aux petits organismes.</p> <p>Travailler avec les organismes centraux à la coordination des activités et des outils dans toute la mesure du possible.</p> <p>Demander la démonstration d'une planification efficace des RH dans le cadre des conditions de délégation.</p> <p>Surveiller les progrès de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP et faire rapport des résultats au Parlement.</p>

Deuxième priorité : Assurer la prestation de services de haute qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients.

La CFP prendra des mesures pour renforcer l'indépendance de son rôle de surveillance en établissant une distinction claire entre celui-ci et sa fonction de prestation de services. D'ici le 1^{er} avril 2005, un organisme de services de recrutement et d'évaluation distinct sera créé à la CFP. Il aura à sa tête un cadre supérieur qui relèvera directement et exclusivement de la présidente de la CFP.

Jusqu'à ce que la nouvelle LEFP entre en vigueur en décembre 2005, le nouvel organisme de services de la CFP continuera d'offrir les services prévus en vertu de l'actuelle LEFP tout en se préparant à une transition sans heurt vers ses nouvelles fonctions. Selon la vision de la CFP, l'organisme deviendra le fournisseur de services de choix pour les ministères et organismes désireux d'obtenir des services de recrutement et d'évaluation qui respectent entièrement les valeurs de la fonction publique.

Dans les prochaines années, l'organisme de services de la CFP mettra l'accent, sur l'élaboration de programmes de recrutement et d'évaluation modernisés et la normalisation des niveaux de service de manière à en assurer la plus grande qualité possible dans l'ensemble du Canada; et, d'autre part, sur le renforcement de sa capacité de répondre aux besoins des clients. Il continuera aussi de perfectionner sa technologie Web afin de gérer les volumes croissants de demandes d'emploi, améliorant ainsi l'accès aux possibilités d'emplois de la fonction publique pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Ce sera là un élément essentiel de l'initiative de modernisation et, ultimement, du succès de la fonction publique fédérale dans la concurrence qui s'exerce parmi les grands recruteurs.

Les relations de travail entre l'organisme de services de la CFP et les responsabilités en matière de surveillance de la CFP demeurent à définir. À cette fin, des politiques sont en voie d'élaboration, et elles seront clairement communiquées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Lorsque nous constaterons l'existence de risques pour l'intégrité du système de nomination, nous prendrons des mesures et ferons rapport de nos constatations au Parlement. Selon la gravité de la situation, la Commission est également disposée à modifier, voire à révoquer les pouvoirs délégués.

Notre Direction générale de la vérification, récemment créée, effectuera un nombre croissant de vérifications, de façon objective, opportune et économique et conformément aux politiques en matière de vérification. Celles-ci mettront l'accent sur des questions touchant l'ensemble de la fonction publique ainsi que sur les activités de dotation de certains ministères. La CFP fera rapport de ses constatations aux parlementaires afin de les informer et de leur permettre de les examiner. Si nécessaire, nous recommanderons des améliorations aux ministères et nous veillerons à ce qu'ils s'y conforment. Nous ferons également rapport de ces résultats.

Les enquêtes demeurent une activité de surveillance clé en vertu de la nouvelle LEFP. La Direction générale des enquêtes de la CFP se transformera graduellement : elle cessera de traiter, chaque année, des centaines d'appels en dotation pour procéder à des enquêtes dans le domaine du recrutement externe, des activités politiques inacceptables de la part des fonctionnaires et des allégations de fraude en dotation interne. Grâce à la nouvelle LEFP, la CFP sera également à même de prendre des mesures correctives appropriées dans ces domaines par suite de ses enquêtes. À la demande des administrateurs généraux et des administratrices générales, la CFP pourra aussi effectuer des enquêtes sur la dotation interne.

La Direction générale des enquêtes n'acceptera plus les appels touchant des mesures de dotation amorcées en vertu de la nouvelle LEFP. La responsabilité des recours internes incombera aux administrateurs généraux et aux administratrices générales ainsi qu'au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). Toutefois, la Direction générale des enquêtes continuera d'entendre les appels amorcés en vertu de la loi en vigueur. Cette activité pourrait durer deux ans jusqu'à un point avancé de 2007.

La nouvelle LEFP est plus explicite quant aux règles touchant les activités politiques dans la fonction publique. Les fonctionnaires pourront se livrer à n'importe quelle activité politique dans la mesure où celle-ci ne nuit pas à la capacité des fonctionnaires de s'acquitter de leurs fonctions d'une manière politiquement impartiale ou n'est pas perçue comme telle.

La CFP donnera des orientations aux fonctionnaires concernant leur participation à des activités politiques et leur accordera une permission et un congé pour présenter leur candidature à une élection fédérale, provinciale, municipale et territoriale. Elle enquêtera également sur les allégations portant sur une participation inacceptable des fonctionnaires à des activités politiques et prendra des mesures correctives quand les allégations seront fondées.

La CFP travaille aussi étroitement avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFP) en ce qui a trait aux responsabilités relatives aux politiques en vertu de la nouvelle LEFP, et qui ont été transférées de la CFP. Il s'agit, par exemple, de la définition de la promotion et de l'établissement de normes de qualification, y compris celles qui touchent les langues officielles. Cette collaboration a pour but de s'assurer que le transfert des connaissances nécessaires se fait de manière à ce que cette transition s'opère sans accroc.

D'ici avril 2005, nous remettrons officiellement le nouveau cadre de nomination aux ministères et organismes. Entre avril et l'automne, et ultérieurement, nous leur offrirons des outils, des guides et des activités qui leur permettront d'élaborer et de mettre en place des approches de dotation qui répondent à leurs besoins et de renforcer la capacité requise.

La transition vers la nouvelle approche sera exigeante et requerra un effort concerté de toutes les intervenantes et de tous les intervenants. Les ministères et organismes se heurtent à des obstacles importants dans la mise en œuvre des changements, particulièrement pendant une période marquée par une limitation des ressources, la diminution de la capacité en matière de ressources humaines et la concurrence qu'exercent d'autres priorités importantes. Même s'il s'agit d'une extraordinaire occasion de changement, nous craignons que les ministères et organismes continuent d'appliquer les systèmes et les pratiques en place et ne se prévalent pas de la souplesse, de la personnalisation et des gains d'efficacité qu'offre la Loi et le nouveau cadre de nomination.

La CFP est consciente de ces défis et fait en sorte d'en tenir compte. Nous collaborons avec l'École de la fonction publique du Canada à la constitution d'une expertise en dotation dans l'ensemble de la fonction publique. Nous aiderons les ministères en fournissant des outils, des guides et de l'assistance technique aux responsables de la mise en œuvre des changements. Nous viendrons en aide à des groupes spéciaux, comme les petits organismes et les bureaux régionaux grâce à un soutien personnalisé. De concert avec l'AGRHFP, nous nous assurerons qu'il n'y a pas d'écarts entre nos politiques respectives afin de simplifier les exigences en matière de rapports. En dernière analyse, toutefois, c'est aux ministères et organismes qu'il incombera de prendre les mesures nécessaires pour faire fonctionner le nouveau système.

Première priorité : Mettre en œuvre la nouvelle LEFP

L'objectif de la CFP consiste à déléguer entièrement toute la dotation, y compris la dotation des postes de cadre de direction, aux ministères et organismes d'ici décembre 2005. Pour surveiller l'intégrité du système de nomination, nous observerons et nous évaluerons le rendement des ministères et nous donnerons de la rétroaction aux administrateurs généraux et aux administratrices générales pour nous assurer qu'ils et elles exercent leurs pouvoirs conformément à leurs ententes de délégation.

Type de priorité	Priorités		Dépenses prévues (en milliers de dollars)
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Antérieure	Mise en œuvre de la nouvelle LEFP	43 499	43 505
	Assurer la prestation de services de haute qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients	45 028	43 852

Survол de la planification

En décembre 2005, la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) entrera entièrement en vigueur. En vertu de cette Loi, la Commission de la fonction publique (CFP) conservera la responsabilité de s'assurer que la fonction publique du Canada est fondée sur le mérite, qu'elle est compétente, impartiale, représentative de la population diversifiée de la nation et capable de servir les citoyens et les citoyennes dans la langue officielle de leur choix. La nouvelle LEFP met l'accent sur la responsabilité qu'a la CFP de rendre compte au Parlement de la surveillance du système de nomination. Elle confie également à la CFP la tâche de maintenir l'impartialité de la fonction publique grâce à un nouveau régime régissant les activités politiques des fonctionnaires.

Nous avons consacré la dernière année à préparer cette transition. Nous avons élaboré un nouveau cadre de nomination qui guidera les administrateurs généraux et les administratrices générales dans la mise en place de leur propre système de dotation et qui permettra de s'assurer qu'ils et elles respectent les exigences législatives de même que les valeurs de dotation. Le nouveau cadre de nomination guidera également les professionnels et les professionnelles des ressources humaines de même que les gestionnaires de la fonction publique qui gèrent la dotation.

Tout en se préparant à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, la CFP continuera de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de l'actuelle LEFP. Cette nécessité créera certes des pressions sur notre façon d'utiliser nos ressources limitées, et c'est pourquoi nous avons élaboré des stratégies permettant d'atténuer les risques qui en découlent. Ces risques feront l'objet d'une analyse plus détaillée dans les pages à venir.

Renseignements sommaires

Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence

La Commission de la fonction publique s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous protégeons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et des orientations pour les gestionnaires de la fonction publique et les tenons responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous faisons rapport des résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, pour la fonction publique, des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Des valeurs pour guider nos actions

Pour servir le Parlement et les Canadiens et les Canadiennes, nous sommes guidés par les valeurs suivantes, auxquelles nous adhérons avec fierté :

- **Intégrité** dans nos actes;
- **Justice** dans nos décisions;
- **Respect** dans nos relations;
- **Transparence** dans nos communications

Ressources financières et ressources humaines

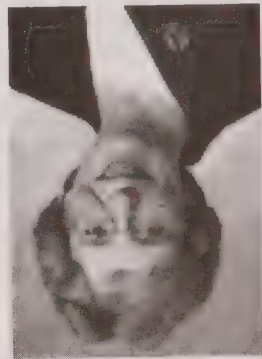
Ressources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financières (en milliers de dollars)	88 527	87 357	87 357
ETP	916	907	907

Nous observerons également avec intérêt l'avancement du projet de loi C-11, *Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles et de protection de dénonciateurs dans le secteur public*. Le projet de loi a été déposé à la Chambre des communes le 8 octobre 2004. La CFP s'est présentée devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Nous attendons à présent la décision du comité concernant le rôle éventuel de la CFP aux termes de ce texte de loi. Nous amènerons nos plans et nos priorités en conséquence.

Pendant toute cette période, les membres du personnel de la CFP ont subi de nombreuses pressions pour travailler sous le régime de la LEFP actuelle tout en se préparant à la mise en œuvre de la nouvelle Loi. Ils ont malgré tout assumé leurs responsabilités en matière de prestation de services et de surveillance avec engagement et énergie. Je ne doute pas de leur dévouement dans l'avenir. La CFP valorise ses employés et ses employées et affirme son engagement à les appuyer tout au long de la transition vers un régime de gestion des ressources humaines modernisé.

Je souhaite souligner la contribution de mes collègues commissaires, Manon Vennat et David Zussman. Ils ont été nommés en mai 2004 et, depuis leur arrivée, je bénéficie de leur expertise et de leur apport, à mesure que nous positionnons la CFP dans le nouveau système de gestion des ressources humaines.

Section I – Survol



J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de la Commission de la fonction publique (CFP) pour 2005-2006.

Ce rapport a pour objectif de communiquer au Parlement des renseignements complets et précis en ce qui a trait aux plans et aux priorités de notre organisation, aux risques et aux défis auxquels nous sommes confrontés, aux résultats que nous prévoyons atteindre au cours des trois prochaines années et aux ressources dont nous aurons besoin. Nous remplirons notre mandat de surveillance de l'intégrité du système de nomination dans la fonction publique grâce à des pratiques de gestion saines qui nous assureront d'obtenir des effets positifs.

L'organisation du RPP de cette année a été remaniée afin qu'il témoigne de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, laquelle traduit nos activités de programme : *intégrité des nominations et neutralité politique* de même que *services de recrutement et d'évaluation*. Notre résultat stratégique demeure inchangé : offrir aux Canadiens et aux Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de les servir dans les deux langues officielles et au sein de laquelle les nominations respectent les valeurs de justice, d'équité et de transparence. Cependant, notre structure modifiée illustre mieux la façon dont nous nous acquitterons de nos responsabilités en vertu de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP).

Voici les priorités principales de la CFP pour la période de planification :

- se préparer à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP en poursuivant l'élaboration de cadres, de lignes directrices et d'outils en matière de politique, de responsabilisation et de délégation, et grâce à l'accroissement de notre capacité de vérification et au renforcement de notre rôle de surveillance;
- assurer la prestation de services de grande qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients.

L'accomplissement de nos priorités dépend de nombreux facteurs. Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP, la CFP sera confrontée à une multitude de défis complexes. Par exemple, nous mettrons en œuvre la nouvelle Loi et, simultanément, nous bâtirons notre capacité de vérification et d'enquête et nous continuerons d'appuyer la Loi actuelle. Pendant que nous bâtirons la nouvelle CFP, nous ferons face, comme les autres ministères et organismes, aux changements apportés au système de gestion des ressources humaines et à d'autres initiatives à l'échelle du gouvernement. La CFP étudiera de nouvelles possibilités de redistribuer le financement et de réharmoniser les ressources et les priorités.

Commission de la fonction publique du Canada 2005-2006 Rapport sur les plans et les priorités

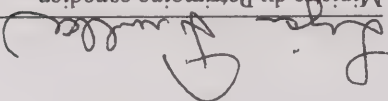
Table des matières

Section I – Survol	5
Messager de la présidence	5
Renseignements sommaires	7
Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence	7
Ressources financières et ressources humaines	7
Priorités	8
Survol de la planification	8
Risques et enjeux	12
Relations clés	15
Section II – Analyse détaillée par activité de programme	16
Résultat stratégique	16
Première activité de programme : Intégrité des nominations et neutralité politique	17
Deuxième activité de programme : Services de recrutement et d'évaluation	22
Section III – Autres renseignements.....	25
Déclaration de la direction.....	25
Structure organisationnelle et responsabilisation.....	26
Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein du ministère	28
Tableau 2 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire	29
Tableau 3 : Ressources nécessaires par direction générale.....	30
Tableau 4 : Sources des recettes non disponibles	31
Section IV – Autres sujets d'intérêt.....	32
Poursuivre l'excellence en gestion.....	32
Personnes-ressources pour obtenir des informations supplémentaires.....	35
Rapports statutaires et ministériels	35
Acronymes les plus courants	36

**Commission de la fonction publique
du Canada**

2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités


Ministre du Patrimoine canadien

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposés simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministre et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministre et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment compta-

ble et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2006-III-42
ISBN 0-660-62735-3



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III - Rapport sur les plans et les priorités

Canada





Public Service Human Resources Management Agency of Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-119
ISBN 0-660-62814-7

**Public Service Human Resources
Management Agency of Canada**

2005-2006 Estimates

**Report on
Plans and Priorities**

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

Reg Alcock
President of the Treasury Board and
Minister responsible for the Canadian Wheat Board

For more information contact:

Public Service Human Resources Management Agency of Canada

90 Sparks Street, Room 820

Ottawa, Ontario

Web site: http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_e.asp

hr-info-rh@hrma-agrh.gc.ca

1-800-O-Canada

Table of Contents

Minister's message	1
Section I: Overview	3
1.1 Our <i>raison d'être</i> and vision.....	3
1.2 Our primary functions within the Treasury Board's portfolio.....	3
1.3 Our strategic planning framework	4
1.4 The Agency's financial and human resources by program activity	5
1.5 Overview of our key priorities and plans by program activity	6
Section II: Detailed plans and priorities by program activity	12
2.1 Modernized human resources management and strengthened accountability.....	12
2.2 An effective, ethical leadership, and a quality work environment	22
2.3 A representative and accessible Public Service	27
Section III: Our organization.....	32
3.1 Our management principles and partners	32
3.2 The administration of the Agency	33
3.3 Our organizational structure	34
Section IV: Supplementary information.....	35
Management representation statement.....	35
Table 1: Departmental planned spending and full-time equivalents.....	36
Table 2: Program by activity.....	38
Table 3: Voted and statutory items listed in main estimates.....	39
Table 4: Net cost of the Agency for the estimates year	40
Table 5: Resource requirement by organization by activity	41
Table 6: Summary of transfer payments	42
Table 7: Details on transfer payment programs	43
Table 8: Useful Internet addresses	44

Minister's message



As the Minister responsible for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, I am very pleased to present the Agency's *Report on Plans and Priorities* for 2005-06.

The Agency was created on December 12, 2003, to modernize and foster excellence in people management and leadership across the Public Service.

Since its creation just over one year ago, significant progress has been made and the government's modernization efforts have begun to pay dividends. Indeed, 2005-06 will be another turning point as tangible improvements to human resources (HR) management across the Public Service will begin to be evident.

Two major components of the *Public Service Modernization Act* (PSMA) are expected to come into force in 2005: in April, the new *Public Service Labour Relations Act* and, in December, the new *Public Service Employment Act*. On both fronts, the Agency, with its partners, has now completed most of the development work, and departments and agencies have started to report on their readiness for the coming into force of the legislation. Looking ahead, the Agency will continue to ensure that departments and agencies will be ready to exercise their new roles and responsibilities.

These two acts will be instrumental in building more constructive and collaborative labour-management relations, as well as in establishing a simplified and more flexible staffing system. The *Public Service Labour Relations Act* will create a more effective working environment. The *Public Service Employment Act* will improve the ability of managers to attract and hire the right people when and where they are needed, while upholding the highest values of integrity, transparency, and accountability in their decisions.

The effective implementation of these acts will be enabled by further progress in the delivery of key initiatives, including reform of the classification system; the establishment of more effective integrated HR and business planning systems; the development of strengthened accountability systems; as well as a continued support to departments and agencies to move to more modern, cost-effective and integrated, HR service delivery models.

To further support the Public Service in its ongoing commitment to working in accordance with the highest values and ethical standards, the Agency will actively continue to integrate the new *Values and Ethics Code of the Public Service* into day-to-day functioning and to support the development of Bill C-11, the proposed new *Public Servants Disclosure Protection Act*.

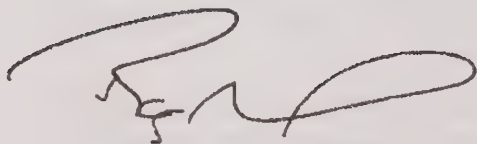
2005-06 will also be marked by significant progress towards completing the integration of the leadership development programs. The enhanced consistency and alignment arising from this integration will further contribute to our development of skilled and talented leaders, guided and measured by the highest standards of accountability.

In parallel, the Agency will continue to streamline and enhance the competencies and core learning requirements for leaders, including more clearly defined competencies and mandatory learning with an increased focus on financial and human resources management, and values and ethics.

Finally, the Agency will actively continue to make targeted improvements in the area of employment equity and official languages, while putting in place better monitoring and reporting systems that make results more accessible and transparent to Canadians.

The government has committed itself to doing things differently. The creation of the Agency is a reflection of the government's determination to develop and support excellence through modern and exemplary management of its human resources. This is a turning point in the history of the administration of the Public Service, which, for the first time, has an agency responsible for HR management. Moreover, last October, the government tabled Bill C-8 in Parliament, aiming to confirm by legislative means the orders in council that established the Agency.

As the largest employer in Canada, the government's ability to meet the expectations of Canadians depends first and foremost on the ability, commitment, and integrity of its public service employees. The Agency is working to modernize, improve, and integrate into a coherent whole all the functions conferred upon it. It seeks not only to improve culture, values, behaviours, and practices, but also to put in place the tools that are essential to a modern Public Service capable of meeting the expectations of all Canadians and worthy of their trust and respect.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Reg Alcock', is written over a horizontal line.

Reg Alcock
President of the Treasury Board and
Minister responsible for the Canadian Wheat Board

Section I: Overview

1.1 Our *raison d'être* and vision

Our *raison d'être* is to modernize and foster continuing excellence in people management and leadership across the Public Service

This is the second *Report on Plans and Priorities* (RPP) for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (the Agency), which was created just over a year ago, on December 12, 2003. The creation of the Agency is anchored in the necessity to rejuvenate, strengthen and modernize human resources (HR) management in the Public Service, in particular through implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which

received royal assent on November 7, 2003.

Our Results for Canadians...

Leveraging the PSMA and other tools, the Agency aims to provide the leadership and focus needed to foster and sustain modern, effective, results-driven people management and leadership across the Public Service. Through excellence in HR management, the Agency's ultimate goal is to enable Public Service organizations to deliver quality services to Canadians while upholding the values of integrity, transparency and accountability.

As a result, the Agency serves Canadians by striving for *the finest Public Service in the world with a workforce and a workplace second to none.*

Our *strategic outcome* is a modern, professional Public Service dedicated to the public interest and supporting ministers in democratic governance, representative of the Canadian public and serving Canadians with excellence in the official language of their choice, with employees effectively and ethically led in a high-quality work environment respectful of their linguistic rights.

1.2 Our primary functions within the Treasury Board's portfolio

The Agency is part of the Treasury Board's portfolio. As the general manager and employer of the Public Service, the Treasury Board of Canada manages the government's financial, personnel and administrative responsibilities. There are three organizations within the Treasury Board's portfolio, each playing a unique role in supporting the Board's role as employer: the Treasury Board of Canada Secretariat, the Canada School of Public Service (the School) and the Agency.

- The Secretariat provides advice and support to Treasury Board's ministers in their role of ensuring value for money and, provides oversight of the financial management functions in departments and agencies. From an HR management perspective, the Secretariat manages compensation, pension, benefits and labour relations;

- The School ensures that public service employees have access to the common learning they need to effectively serve Canadians;
- The Agency brings together most of the HR management functions, including HR planning and accountability (including research, demographic analysis and the Public Service-Wide Employee Survey); the implementation and management of PSMA and reform of the classification system for the Public Service; employment policies; leadership development (including the Performance Management Program for executives); values and ethics (including harassment in the workplace, workplace well-being, and work/life balance); employment equity and diversity; and official languages.

More information on the Agency's areas of responsibility can also be found on the following Web site: Areas of responsibilities under the Agency.

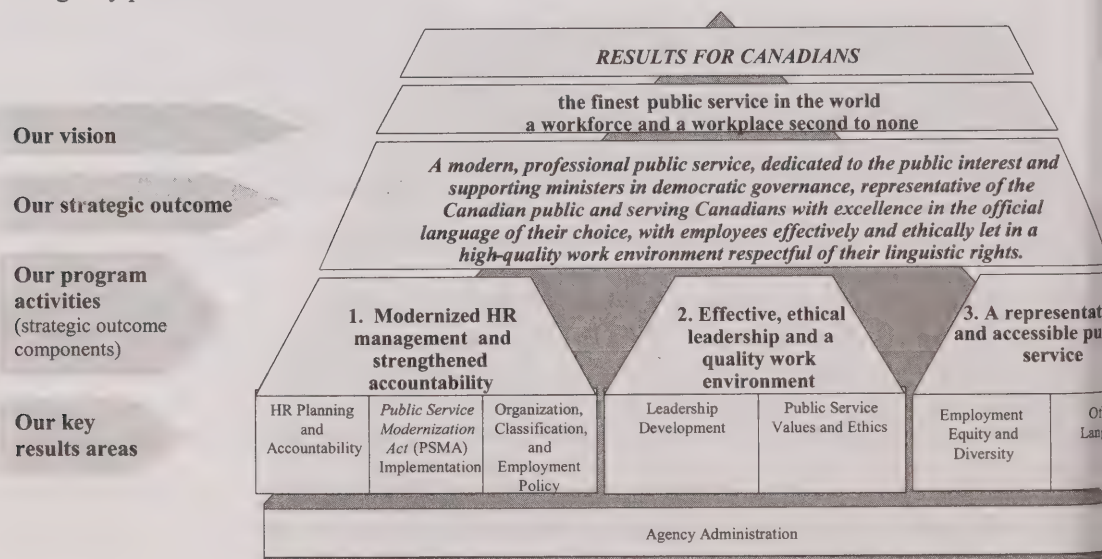
1.3 Our strategic planning framework

As illustrated below, to achieve its strategic outcome and deliver results for Canadians, the Agency articulates its priorities and plans around three results-based program activities (or strategic outcome components):

Our program activities

1. Modernized HR management and strengthened accountability
2. An effective, ethical leadership and a quality work environment
3. A representative and accessible Public Service

Each of these three program activities is broken down into key results areas that are closely interrelated and fully aligned with the organizational, reporting, and accountability structure of the Agency presented in section III.



1.4 The Agency's financial and human resources by program activity

Below is a summary of the Agency's financial and human resources for the next three years:

Financial Resources (\$ millions):

2005–06
74.9

2006–07
74.3

2007–08
65.2

Human Resources (Full-time equivalent):

2005–06
504

2006–07
504

2007–08
454

Agency's Program Activities

	Type	Planned Spending		
		2005–06	2006–07	2007–08
Modernized Human Resources Management and Strengthened Accountability	Ongoing	23.6	23.6	15.9
<ul style="list-style-type: none"> Implement the <i>Public Service Modernization Act</i> Modernize the Public Service classification system Establish effective and integrated HR planning and accountability systems 				
Effective, Ethical Leadership and a Quality Work Environment	Ongoing	40.1	40.0	39.0
<ul style="list-style-type: none"> Foster strong, effective, and ongoing leadership renewal Promote and reinforce Public Service values and ethics 				
Representative and Accessible Public Service	Ongoing	11.2	10.7	10.3
<ul style="list-style-type: none"> Achieve and preserve employment equity commitments Achieve and preserve official languages commitments 				

As illustrated above, the Agency's total planned spending is expected to decrease by \$9.7 million (or 13%) over the next three years, from \$74.9 million in 2005–06 to \$65.2 million in 2007–08. This net decrease can be explained as follows:

- **Modernized human resources management and strengthened accountability:** a decrease of \$7.5 million in approved funding for the reform of the classification system (additional funding will be sought for this initiative), and \$0.2 million of savings resulting from the Expenditure Review Committee exercise.
- **Effective, ethical leadership, and a quality work environment:** a decrease of \$0.9 million for post-implementation of the proposed new *Public Servants Disclosure Protection Act*, and savings of \$0.2 million resulting from the Expenditure Review Committee exercise.
- **A representative and accessible Public Service:** a decrease of \$0.7 million due to the phasing out of some initiatives related to employment equity, and savings of \$0.2 million resulting from the Expenditure Review Committee exercise.

1.5 Overview of our key priorities and plans by program activity

This is the second year of operation for the Agency. Since its creation on December 12, 2003, essential building blocks have been put in place to advance the government's agenda for the renewal of HR management across the Public Service.

However, modernizing and fostering excellence in people management and leadership across the Public Service does not happen overnight. It requires focussed and sustained effort across a continuum that integrates all disciplines of HR management.

Over the planning horizon, the Agency will continue to build on the foundation established last year with, for the most part, the same priorities and plans as those set out in the 2004–05 Estimates.

The following sections summarize the Agency's priorities and plans by program activity for the period covering 2005–06 to 2007–08. More detail can be found in section II of this report.

1.5.1 Modernized human resources management and strengthened accountability

HR legislation has remained virtually unchanged for the last four decades. As a result, HR practices and processes have become too complex and inflexible to adapt to the current and future needs of the Public Service.

To address these challenges, the Agency's strategy will continue to be articulated around three key results areas: implementation of the *Public Service Modernization Act*; reform of the public service classification system; and establishment of effective and integrated HR planning and accountability systems.

***Implement the Public
Service Modernization
Act...***

The catalyst for the modernization of HR management is the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which received royal assent on November 7, 2003. It represents the most significant change in more than 35 years in the way the Public Service hires and manages its employees.

The goals of the PSMA are multi-faceted. First, it is designed to establish a simplified and more flexible staffing system through the new *Public Service Employment Act* (PSEA). This Act will improve the ability of managers to attract and hire the right people when and where they are needed. Second, the PSMA aims to create a more effective working environment through the new *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA), which is expected to foster more collaborative labour-management relations. Third, it clarifies roles and strengthens accountability for deputy heads and their managers through amendments to the *Financial Administration Act* (FAA). Finally, it provides an integrated approach to learning for employees at all levels through the *Canada School of Public Service Act*.

While the new *Canada School of Public Service Act* came into effect on April 1, 2004, two major components of the PSMA are expected to come into force in 2005-06: **modernization of the labour relations and dispute resolution system** (April); and **modernization of the staffing and staffing recourse system** (December). As a result, 2005-06 will be a turning point and profound changes will begin to be evident in HR management across the Public Service.

Working in close partnership with central agencies, departments, agencies, and unions, the role of the Agency is to lead, foster, and support this modernization initiative.

Since the PSMA received royal assent in November 2003, significant progress has been made. Most of the development work has now been completed, and departments and agencies have started to report on their readiness for the coming into force of the legislation. It is expected that the project will remain on track and that all stakeholders will be ready to exercise their new roles and responsibilities on time.

As a result, for 2005-06, priorities for the Agency and its partners will be to finalize the new policies and tools required to support departments and agencies; complete the design and delivery of the training and learning programs to equip people with new knowledge and skills; and, as the different components of the PSMA come into force, monitor and evaluate results and provide departments and agencies with ongoing policy support and expertise.

In parallel, the Agency will continue to implement the necessary system changes to support new data collection and reporting requirements resulting from the PSMA; support the funding of essential activities required to introduce new institutions and functions; support departments and agencies in their efforts to move to more modern, cost-effective, and integrated HR service delivery models; and continue to work on establishing a results-based Management Accountability Framework. This framework will serve as a foundation for preparing the annual report to Parliament on the state of HR management across the Public Service and will support the legislative review of the PSMA five years from now.

***Modernize the
classification system...***

Sustainable modernization of HR management requires modern systems for organizing and evaluating the work that public service employees perform to deliver results to Canadians. This is a prerequisite to a competitive, simplified, and flexible staffing system. As reported in the 2003-04 annual report on the Modernization of the Classification

System, key steps have been achieved since the reform was initiated in 2002. However, this is a multi-year undertaking that must be implemented incrementally. As we move forward, the Agency will continue to make progress on reviewing and updating classification standards of various occupational groups; update policies and guidelines as the reform is carried out; further strengthen its support of the people that do classification work, including through the development of core training programs; and continue to monitor closely the integrity of the classification system and the cost of standards modernization.

Priorities for 2005-06 will also include transfer of the Qualification Standards from the Public Service Commission of Canada to the Agency in December 2005; development of a more results-based employee performance evaluation management approach; identification of options for promoting the recruitment and retention of organization and classification advisers; and implementation of a series of shared initiatives for reducing classification efforts in departments and agencies. Other priorities will include the establishment of an accord with bargaining agents for co-development initiatives on classification reform; and the application to HR decision making within the Public Service of the National Occupational Classification system. This system classifies the workforce by occupation, based on skill type and skill levels.

***Establish effective and
integrated HR planning
and accountability
systems...***

This is the third building block supporting HR management modernization. Public Service organizations need to be supported by effective integrated HR and business planning processes, as well as sound accountability systems covering all aspects of HR management—from staffing the right people at the right time and at the right place to ensuring that employment equity, official languages, and workplace well-

being requirements are met. In addition, the enhanced flexibility for managers resulting from the PSMA must be balanced by new safeguards, clarified roles, and strengthened accountability. Similarly, modern and flexible staffing systems must be supported within organizations by sound HR planning linked with business planning. However, building such capacities at the governmental and departmental levels takes time and much remains to be done. As such, the Agency will continue to build on the foundation established last year. In particular, the Agency will continue to assist departments and agencies to establish effective HR planning, integrated with business planning and supported by improved access to more comprehensive, pertinent, and reliable HR information and research. The Agency will also continue to make progress in developing integrated performance measures enabled by clearer, simpler, results-based policies and tools as well as more effective systems that provide timely, pertinent, accurate, and consistent information on HR management activities when and where it is needed. Finally, a particular focus will be to improve the integration of the reporting requirements of departments and agencies—such as those related to Employment Equity and Official Languages—and to ensure better compatibility between information management systems.

1.5.2. An effective, ethical leadership, and a quality work environment

Competent, ethical, accountable, and vibrant leadership is a key factor in successfully modernizing HR management and re-establishing trust in the Public Service. Particularly in the context of implementing the *Public Service Modernization Act* (PSMA), leaders need to understand their responsibilities and how to discharge them.

As a result, a key program activity for the Agency is to foster and support the development of highly competent leaders, guided and measured by the highest accountability standards and able to create and sustain a quality work environment.

In this regard, the Agency's priorities are articulated around two key results areas: fostering strong, effective, and ongoing leadership renewal; and promoting and reinforcing public service values and ethics.

***Foster strong, effective,
and ongoing leadership
renewal...***

Over the last few years, high-profile public events have demonstrated the need for enhancing how we recruit, develop, support, and reward leaders at all levels.

At the same time, in a fast-paced and changing environment, Public Service leaders have to demonstrate more diverse knowledge and skills than ever before; be able to adapt to changing roles; manage change while delivering ongoing operations; and sustain a climate of trust by fostering transparency, accountability, and adherence to the highest ethical standards. Such requirements are also essential in the context of PSMA implementation, which will require that managers clearly understand their new responsibilities and how to discharge them.

To address these challenges, the Agency will continue to streamline and enhance the competencies and core learning requirements for leaders, including more clearly defined competencies and mandatory learning with an increased focus on financial and human resources management and values and ethics. It will also implement the recommendations of the Performance Management Program (PMP) Review that was completed in 2004 in support of a simplified, more consistent and flexible results-based system; ensure the monitoring of classification of executive positions; and, above all, continue to integrate and modernize the leadership development programs into a continuum from the first-level supervisor to deputy heads.

In addition, priorities for 2005–06 will include establishing a new and improved Public Service Awards Program to recognize excellence based on criteria that better reflect government priorities; and developing an overarching framework to support a more coherent approach in the management and development of leaders.

***Promote and reinforce
Public Service values and
ethics...***

Given that the Agency's Office of Public Service Values and Ethics was established a year ago, 2005-06 will be the second year of development.

During its first year, many key elements of the foundation for a strong culture of Public Service values and ethics were

put in place. In particular, the new *Values and Ethics Code for the Public Service* was distributed to more than 160,000 public service employees; awareness and learning workshops and communication tools were developed; a senior-level, interdepartmental Advisory Council on Public Service Values and Ethics was established to provide leadership and oversight across government; and significant work was done to develop proposed legislation for a disclosure regime. In addition, efforts to improve values and ethics policy instruments and advice for departments and agencies are progressing well, and standard case management protocols are currently being established.

Looking ahead, a key component of the strategy for the next planning horizon is to ensure that the Public Service as a whole, as well as individual organizations, consolidate the infrastructure and resources required to proactively and effectively manage values and ethics issues; further develop and sustain employees' understanding and internalization of Public Service values and ethics; and establish a results-based road map to organizational performance in values and ethics, including performance indicators, evaluation tools, and cycles.

In parallel, continued support will be given to improve and/or introduce new policy instruments and to complete the development of Bill C-11, the proposed new *Public Servants Disclosure Protection Act*.

1.5.3 A representative and accessible Public Service

The *Employment Equity Act* commits the Government of Canada to achieving equality in the representation and participation of four designated groups: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities.

The *Official Languages Act* commits the Government of Canada to serve Canadians in the official language of their choice, enabling employees in bilingual regions to work in their language of choice, and ensuring equitable participation of English- and French-speaking Canadians.

While significant progress has been made since the enactment of these acts, sustained efforts are required. The Agency will, therefore, continue to strive for targeted improvements while implementing better monitoring and reporting systems to make results more accessible and transparent to Canadians.

***Achieve and preserve
employment equity
commitments...***

Since the first annual report on employment equity to Parliament a little over a decade ago, there continues to be strong statistical evidence that the situation for members of the designated groups has been improving—especially for women, Aboriginal peoples and persons with disabilities. Representation rates in the federal Public Service for these

three groups have now surpassed our workforce availability goals.

However, there is still much to be done in improving the representation of persons in visible minority groups. Although we continue to make progress towards narrowing the gap between representation and our workforce availability goal for this group, we must intensify our efforts to meet the new goals reflecting the increasing diversity of Canada as revealed by the 2001 Census. In addition, we have not met the 1-in-5 benchmarks set out by the *Embracing Change Action Plan*—an initiative endorsed by the government in June 2000 to increase the representation and participation of visible minorities.

Consequently, a priority for the Agency will be to intensify our efforts to meet the Government's Embracing Change goals. We will also be working to further improve participation and career advancement for women, Aboriginal peoples and persons with disabilities.

***Achieve and preserve
official languages
commitments...***

In the wake of the *Action Plan for Official Languages*, new steps are being taken in the renewal of the Official Languages Program. As depicted in the recent *Annual Report on Official Languages 2003-04*, our vision of instituting cultural change is taking shape. Policies are being modernized; our networks are being expanded; a more

strategic accountability framework and new assessment tools are being developed; and federal institutions and regional councils are working with us to meet the challenge of re-establishing official languages as a priority and of gradually changing organizational cultures.

However, achievements in some areas remain fragile. In particular, rights and obligations are still misunderstood; there are misperceptions about legal and policy requirements; and the number of executives and related feeder group members who are bilingual still has to grow.

As well, French continues to be underused as a language of work in bilingual regions and it is essential to ensure that supervisors in these regions are bilingual so employees can exercise their linguistic rights.

Respect for Canada's official languages must be reinforced as being intrinsically linked to our values in order to achieve bilingualism in the workplace and give Canadians quality services. This emphasis is especially important as the government moves forward with electronic services, single-window service points, and integration with other partners and levels of government.

Section II: Detailed plans and priorities by program activity

As mentioned in the overview section of the report, the Agency has organized its work around three program activities to achieve its strategic outcome and deliver results for Canadians:

- modernized HR management and strengthened accountability
- an effective, ethical leadership, and a quality work environment
- a representative and accessible Public Service

This section provides more detail on the key priorities and plans pertaining to each of these three program activities for the period covering from April 1, 2005, to March 31, 2008.

2.1 Modernized human resources management and strengthened accountability

The priorities and plans set by the Agency to achieve this program activity are articulated around the following three key results areas:

- the implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA);
- the reform of the Public Service classification system; and
- the establishment of effective and integrated HR planning and accountability systems.

As illustrated in the table below, planned spending for this program activity amounts to \$23.6 million in 2005–2006, with a projected decrease of \$7.7 million (or 32.6%) by 2007–08. The decrease includes a \$7.5 million reduction in approved funding for the reform of the classification system (additional funding will be sought for this initiative) and \$0.2 million of savings resulting from the Expenditure Review Committee exercise.

	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07	Planned Spending 2007–08
Financial Resources (\$ millions)	23.6	23.6	15.9
Human Resources (Full-time equivalent)	191	191	142

The following sections provide more detail on the priorities and plans pertaining to each of the three key results areas contributing to the modernization of HR management and the strengthening of the accountability systems.

2.1.1 Implement the Public Service Modernization Act...

Context and results for Canadians...

The catalyst for the modernization of HR management in the Public Service is the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which received royal assent on November 7, 2003. It represents the most significant change in more than 35 years in the way the Public Service hires and manages its employees. Modernizing people

management is key to attracting, developing, and retaining talented employees and leaders, where and when they are needed, and to building the capacity needed by departments and agencies to deliver quality services to Canadians. Similarly, mature, healthy labour-management relationships are key to a supportive work environment.

Prior to the PSMA, HR legislation had not kept pace with changes in public service programs and with workplace values. HR policies and practices had become too complex, inflexible, and constraining to adapt to the current and future needs of the Public Service. In fact, the need to modernize HR management in the federal government has been a recurrent theme in the Auditor General's reports for several years.

The goals of the PSMA are multi-faceted. First, it is designed to establish a simplified and more flexible staffing system through the new *Public Service Employment Act* (PSEA) that will improve the ability of managers to attract and hire the right people when and where they are needed. Second, it aims to create a more effective working environment through the new *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA), which will foster more collaborative labour-management relations. Third, it clarifies roles and strengthens accountability for deputy heads and their managers through amendments to the *Financial Administration Act* (FAA). Finally, it provides an integrated approach to learning for employees at all levels through the *Canada School of Public Service Act*, resulting in the formation of the Canada School of Public Service.

While the new *Canada School of Public Service Act* came into effect on April 1, 2004, two major components of the PSMA are expected to come into force during 2005–06: **on April 1, 2005, the modernization of the labour relations and dispute resolution system**, through the new PSLRA (including amendments to the FAA); and **on December 31, 2005, the modernization of the staffing and staffing recourse system**, through the new PSEA.

As a result, 2005–06 will be a turning point and profound changes will begin to be evident in HR management across the Public Service. In particular, managers will have greater responsibility for recruiting and managing employees and, in turn, will be held accountable for their HR management decisions. They will have more flexibility and authority flowing directly from legislation, but they will also be answerable for the impact of their decisions, rather than for the process they followed. The legislation also shifts primary responsibility for HR management away from central agencies and into the hands of deputy heads, and from HR professionals to line managers. New ways for the bargaining agents and management to work collaboratively to develop solutions to HR issues and to resolve workplace disputes will become the norm.

Such legislative changes will require the establishment of new institutional structures and mechanisms across the Public Service, and the implementation of new policies, tools, support services, and systems, including robust communication, learning, and culture change programs to support new skills and abilities. Each department and agency will need to prepare to accept new HR policy obligations and to be vigilant about the application of new powers by their employees as sections of the PSMA come into force.

Moreover, as outlined in other sections of the report, PSMA implementation will be reinforced by non-legislated initiatives such as the reform of the classification system and the establishment of more effective and integrated HR planning and accountability systems. Indeed, enhanced flexibility for managers must be balanced by effective oversight, clarified roles and strengthened accountability. As well, a streamlined staffing process need to be supported within organizations by robust HR planning linked to business planning.

***Key plans and
priorities...***

Working together with the Treasury Board of Canada Secretariat, the Public Service Commission of Canada of Canada, the Canada School of Public Service, departments, agencies, HR communities, and unions, the Agency has as its priority to lead this modernization initiative in a spirit of collaboration and partnership. Thus, through

its Human Resources Management Modernization Branch, the role of the Agency is to ensure effective government-wide project management of PSMA implementation; act as a centre of expertise for various employer policies; enable corporate funding; play a corporate stewardship and monitoring role; and provide co-ordination in managing changes through engagement, partnership, and support to various deputy minister committees and subcommittees. In doing so, the Agency has organized its plans for PSMA implementation into four work streams:

- staffing and staffing recourse modernization;
- labour relations and dispute resolution modernization;
- accountability, performance management, and reporting; and
- enabling horizontal initiatives to support PSMA implementation.

On each of these fronts, significant progress has been made since the PSMA received royal assent. Much of the preparatory work is now done or well underway, and some sections of the Act have already come into force. The highlights of recent achievements and the key next steps for each of the four work streams are described below.

Staffing and staffing recourse modernization: As mentioned earlier, the modernization of the staffing regime is embodied in the new *Public Service Employment Act* (PSEA). Expected to come into force on December 31, 2005, the Act's main goal is to establish a simplified and more flexible staffing system to improve the ability of the Public Service to attract and hire the right people when and where they are needed. Since the PSMA received royal assent, key progress has been made and the preparatory work is well underway: the Public Service Staffing Tribunal is being structured and staffed; new employment policies are being completed; tools for departments and agencies on the various staffing options are being developed; and departments and agencies have begun to report on their readiness for the coming into force of the legislation.

For the next fiscal year, most of these activities will continue with an increased focus on the development and delivery of learning programs and activities.

Labour relations and dispute resolution modernization: Modernization of the labour relations system has required the new *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA), as well as amendments to the human resources management powers sections of the *Financial Administration Act* (FAA). Expected to come into force on April 1, 2005, (excluding the grievance provision), the main goal of the Act is to enable more collaborative and constructive labour relations to create a more effective working environment. The preparatory work was completed in 2004–05 and it is expected that departments and agencies will be ready to carry out their new roles and responsibilities. In particular, mandatory labour management consultation committees and informal conflict management systems have been established in each organization, and draft policies and tools have been developed and distributed.

For the next fiscal year, the key priority for the Agency and its partners will be to provide ongoing policy support to departments and agencies while monitoring progress and evaluating results. In particular, the Informal Conflict Resolution System will be a new function and approach for departments and agencies to resolve employment-related conflict, and the need to establish a centre of policy expertise to assist departments and agencies has already emerged.

Accountability, performance management, and reporting: Implementation of the PSMA requires oversight on two levels: first, to track readiness for its coming into force, and second, to evaluate the impact of the Act in the long run. In this regard, the Agency, in concert with other stakeholders, applies rigorous and systematic project management approaches to manage and report on the effective and economical implementation of the PSMA across the Public Service. Looking ahead, the priority for 2005-06 will be to establish a performance measurement system for tracking departmental implementation of the PSMA. In addition, the Agency will actively continue to work on establishing a results-based Management Accountability Framework, including performance measures, that will serve as a foundation for preparing the annual report to Parliament on the state of HR management across the Public Service and to support the legislative review of the PSMA five years from now.

Enabling horizontal initiatives to support PSMA implementation: The Agency and its partners are continuously working on a series of horizontal initiatives to enable and facilitate the effective implementation of the PSMA across departments and agencies. Over the planning horizon, the Agency will focus in particular on ensuring that departments and agencies receive ongoing policy advisory support; learning programs for managers and HR professionals, such as those designed by the Canada School of Public Service; implementing the necessary system changes to support the new data collection and reporting requirements resulting from the PSMA; and ensuring that departments and agencies are provided with the required support and funding through the Strategic Investment Framework to introduce new institutions and functions, equip people with new knowledge and skills, prepare them for cultural change, and modify systems. Finally, the Agency will continue to support departments and agencies in their efforts to move to more modern, cost-effective, and integrated HR service delivery models.

A summary of the key priorities and plans for each work stream is presented in the table below.

<u>Plans and Priorities</u>	<u>Time Frame</u>
1. The staffing and staffing recourse system is modernized	
1.1. New and/or revised policies and instruments are developed and departments and agencies are given the tools and support they need to carry out their new responsibilities in the context of a simplified and more flexible staffing system with increased opportunities for a faster selection process	2005–06
1.2. The Public Service Staffing Tribunal becomes operational	2005–06
2. The labour relations and dispute resolution system is modernized	
2.1. A centre of policy expertise for the Informal Conflict Resolution System is established	2005–06
2.2. Monitoring systems are in place to ensure that PSMA implementation has a sustained impact on labour relations in the Public Service	2005–06
3. PSMA accountability, performance management, and reporting systems are strengthened	
3.1. A performance measurement system for tracking departmental implementation of the PSMA is established	2005–06
3.2. A results-based Management Accountability Framework is established to support project evaluation and legislative review of the PSMA	2005–06
4. Enabling horizontal initiatives to support PSMA implementation are delivered	
4.1. Communications are effectively managed	2005–06
4.2. Managers and HR professionals have the tools and learning programs needed	2005–06
4.3. Financial support to modernization initiatives is provided	2005–09
4.4. New data-capture capabilities and reporting requirements are available as a result of PSMA implementation	2005–09
4.5. There is support for departments and agencies in their efforts to move to more modern, cost-effective and integrated HR service delivery models	2005–06

Challenges ahead...

Implementation of the PSMA in more than 90 departments and agencies is a complex initiative with numerous challenges. The immediate challenge will be to ensure that the Public Service is ready for the coming into force of the different parts of the PSMA.

The Agency, with its partners, has completed most of the developmental work, and departments and agencies now have the challenge of ensuring the full readiness of their organization. It is expected that the project will remain on track and that all stakeholders will be ready to exercise their new roles and responsibilities on time.

The sustained long-term impact of the PSMA involves more than implementing new policies, tools, and training programs. It is a new way of doing business and a new model for the relationship between the Agency and its partners. PSMA success will require, first and foremost, a cultural change that will have to be accompanied, in the day-to-day business, by a new type of relationship with union leaders, as well as an effective shift of authority from HR professionals to line managers, and from central agencies to deputy heads.

To be successful, all stakeholders will need to work together to carry out a “shared responsibility.” Traditionally, central agency monitoring is described as “rule driven” and “enforcement oriented.” This is not the intent of this legislation. On the contrary, the Agency has an enabling role. It will be there to help departments and agencies meet their new responsibilities. Monitoring and reporting will be designed to aid and facilitate continuous program improvement.

2.1.2 Modernize the Public Service classification system...

Context and results for Canadians...

Successful and sustainable modernization of HR management also requires modern systems for organizing and evaluating the work that Public Service employees perform to deliver results to Canadians.

To recruit, motivate, and retain a highly competent workforce, the government needs a classification system that recognizes current business lines; evaluates work in the Public Service effectively; simplifies the business of classification; reflects labour market realities; supports its compensation philosophy; treats work performed by men and women equitably; facilitates career development and mobility; and, ultimately, empowers departmental managers to design organizations that foster an effective workforce and workplace.

For departments and agencies, this means good organizational design, implemented by managers who have received sound advice from specialists, supported by clear, consistent, easily understandable work descriptions that accurately reflect the work. It means modern, gender-neutral classification standards that are flexible enough to adapt to changing work over time. This also means enabling policies and supporting tools, as well as proper checks and balances for consistency in application and recourse mechanisms. This foundation is the prerequisite to an equitable, simplified, and responsive system for managing people. As well, classification is much more than just a way to organize and evaluate the work of over 171,000 public service employees. It is also about getting the right people in the right jobs—faster.

Thus, having a modern classification system is of strategic importance for the government—the largest employer in the country. However, some building blocks of its classification system have become out of date and the decision was made by the Treasury Board in 2002 to launch a multi-year reform of the classification system to be led by the Human Resources Management Modernization Branch of the Agency. The objectives are to review classification standards of all occupational groups; rebuild the system capacity in support of the people that do classification work; protect the integrity of the system through effective monitoring; and ensure effective tracking and reporting of the cost of standards modernization. The vision is a system that will simplify the process of getting the right people into the right jobs at the right time; ensure direct linkages to performance management, competency development practices and compensation; create pathways for the development of the leaders of the future; and contribute directly to the operation of a well-structured, well-managed Public Service.

***Key plans and
priorities...***

As reported in the 2003-04 annual report—Modernizing the Classification System, key steps have been achieved since the reform was initiated in 2002: conceptual frameworks and strategies for modernizing the classification system were developed; classification standards for several key occupational groups were reviewed; new electronic Web-based tools have been, or are being developed, to better support classification specialists and enable organization to report on reclassification activities; policies and guidelines have been updated and streamlined; roles and responsibilities are being clarified; a performance monitoring of the existing classification system has been carried out; and a cost-tracking system is being put in place. However, modernizing the classification system of a large organization like the Public Service of Canada is a multi-year undertaking, to be implemented incrementally.

As we move forward, we will continue to build on the foundation established in the past two years. As summarized in the table below, we will continue to make further progress on reviewing and updating the classification standards of various occupational groups; refine and update policies and guidelines as the reform is carried out; further strengthen our support of the people who do classification work, including through the development of core training programs and tools; and continue to monitor closely the integrity of the classification system and the cost of standards modernization. Additional priorities include the transfer of the Qualification Standards from the Public Service Commission of Canada of Canada in December 2005, as there is a direct correlation between competencies, qualifications and classification standards; the development of a more results-based employee performance evaluation management approach; the identification of options to promote recruitment and retention of the organization and classification advisers; the implementation of a series of shared initiatives to find new ways to reduce classification efforts in departments and agencies; the establishment of an accord with bargaining agents for co-development initiatives on classification reform; and the application to HR decision making within the Public Service of the National Occupational Classification—a leading-edge system, used by Human Resources and Skills Development Canada and Statistics Canada, that classifies the workforce by occupation based on skill type and skill levels.

Plans and Priorities

	<u>Time Frame</u>
1. Classification standards are modernized	2005–09
2. Transfer of the Qualification Standards from the Public Service Commission of Canada of Canada is completed	2005–06
3. Policies and guidelines are renewed	
3.1. Core policies and guidelines are updated as the reform is carried out	2005–06
3.2. A modernized employee performance evaluation management approach is put in place	2005–06
4. Learning programs and support services are provided	
4.1. Plans to promote the recruitment and retention of OC advisors are put in place	2005–06
4.2. Core training programs for HR specialists are developed	2005–07
4.3. On-line core support services and tools are available	2005–06
4.4. Expanded training, support services and tools are provided	2005–06
4.5. Support to find new ways to simplify the classification process is provided	2005–07
5. Performance monitoring and cost control systems are in place	
5.1. A government-wide system is established to track total cost of classifications	2005–06
5.2. Each department and agency has a monitoring system in place	2005–06
5.3. The Agency has the capacity to carry out horizontal reviews of any specific occupational group and/or any specific department or agency	on- going

Challenges ahead...

Classification reform is a complex undertaking that must be aligned with compensation policies and must operate as a co-ordinated element of the employer's collective bargaining objectives and schedule. A successful reform requires the involvement of many participants, including the Treasury Board of Canada Secretariat, departments and agencies, and bargaining agents.

Success has been incremental but steady because the expectations and interests of the participants must be reconciled, the nature of Public Service work is complex, the number of expert classification practitioners is limited, and the participants must balance the resources they can devote to classification reform with other priorities.

In such a context, a key challenge for the Agency is to work with other participants to leverage the opportunities and to determine the pace of classification reform in coming years.

2.1.3 Establish effective and integrated HR planning and accountability systems...

Context and results for Canadians...

To deliver effective and quality services to Canadians, it is critical that departments and agencies be supported by a productive adaptable workforce, grounded in Public Service values and ethics, representative of the population it serves, and effectively led in a workplace that is enabling, fair, healthy, and safe.

To this end, departments and agencies need to be supported by effective HR planning and accountability systems covering all aspects of HR management—from staffing the right people at the right time and at the right place, to ensuring that employment equity, official languages, and workplace well-being requirements are met. Indeed, good HR planning and accountability systems are essential to integrating business needs and people management effectively and to understanding the current and future HR needs of departments and agencies so that they can adapt to a constantly evolving environment. HR planning and accountability systems must be supported by timely access to comprehensive and reliable HR data and research, including performance targets and measures both at the departmental and governmental levels. This requires an integrated approach to results-based HR reporting with information systems that provide timely, pertinent, and accurate information on HR management activities when and where it is needed.

There is widespread recognition that considerable capacity building is required in these areas. In fact, the need to modernize HR planning and accountability systems has never been so important. This is particularly true in the implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which clearly states the importance of HR planning and requires that an annual report be tabled in Parliament on the health of HR management in the Public Service. Indeed, the enhanced flexibility for managers resulting from the PSMA must be balanced by new safeguards, clarified roles, and strengthened accountability. Similarly, modern and more flexible staffing processes must be supported within organizations by sound HR planning linked with business planning.

In addressing these challenges, the HR Planning, Accountability, and Diversity Branch of the Agency has a lead responsibility to ensure that departments and agencies have a modern HR planning function that is integrated with business planning; enabled by proper tools, including access to HR information and research; and supported by effective monitoring and accountability systems.

Key plans and priorities...

Progress is being made: comprehensive research was conducted on HR planning and extensive consultations were held across the country; HR planning tools have been tested by some departments; the Canada School of Public Service is integrating HR planning into core learning requirements; results-based policies are being developed; HR research activities are being re-focussed; and good progress is being made in developing and testing a new results-based approach to accountability for HR management.

However, building capacities at the government and departmental levels takes time and, as outlined in the table below, much remains to be done. The Agency will continue to build on the foundation established last year. Our priority is to improve the integration of the reporting requirements of departments and agencies—such as those related to Employment Equity and Official Languages—as well as ensure better compatibility of HR information systems and data.

Plans and Priorities

Time Frame

1. HR planning capacity is renewed and integrated with business planning

- | | |
|---|---------|
| 1.1. Our partnerships with our existing networks to assist departments and agencies in their integrated planning efforts and develop improved tools are consolidated | 2005–06 |
| 1.2. The Agency research capacity to facilitate departmental HR planning and identification of the current and future needs of the Public Service is enhanced | 2005–06 |
| 1.3. The Centre of Excellence provides departments and agencies with ongoing advice and information, relevant tools, best practices, and/or on-site support | 2005–06 |
| 1.4. An Employee Passport project to secure transfer of electronic individual and bulk employee records between departments is initiated (a key step towards creation of an HR information warehouse) | 2006–07 |
| 1.5. Key HR performance information is made available across the Public Service through a Web-based reporting system | 2006–07 |

2. Effective and integrated accountability systems are in place

- | | |
|--|---------|
| 2.1. Test and begin implementation of HR management performance indicators at the departmental and government levels across the Public Service | 2005–06 |
| 2.2. Clear and simple results-based HR management policies and instruments are developed or enhanced for implementation within departments and agencies | 2005–06 |
| 2.3. An outcome-based model consistent with the Management Accountability Framework for departments and agencies is provided, together with the tools that will enable them to deliver on HR management outcomes | 2005–06 |
| 2.4. Key HR performance information is made available across the Public Service through a reporting system using available technology | 2006–07 |
| 2.5. An annual report to Parliament on HR management performance and challenges is produced | 2006–07 |

Challenges ahead...

Improving HR planning and accountability systems is clearly a vital ingredient in the efforts to modernize the Public Service of Canada. However, like any major transformation that affects all departments and agencies, sustaining change will be as challenging as initiating it. Continuous engagement by senior executives and ongoing

investments in both people and systems will be key success factors. Significant potential changes to the way government internal services are provided, as well as the impact of expenditure review decisions on departmental priorities, will add to the overall complexity of delivering on the above priorities.

2.2 An effective, ethical leadership, and a quality work environment

This is the second program activity of the Agency. It is articulated around two key results areas:

- the fostering of strong, effective, and ongoing leadership renewal; and
- the promotion and reinforcement of public service values and ethics.

As illustrated in the table below, total planned spending for this program activity amounts to \$40.1 million for 2005–06, with a projected decrease of \$1.1 million (or 2.7%) by 2007–08: a decrease of \$0.9 million for post-implementation of the proposed new *Public Servants Disclosure Protection Act*, and savings of \$0.2 million resulting from the Expenditure Review Committee exercise.

	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07	Planned Spending 2007–08
Financial Resources (\$ millions)	40.1	40.0	39.0
Human Resources (Full-time equivalent)	227	227	227

Key priorities and plans for each key results area are presented below.

2.2.1 Foster strong, effective, and ongoing leadership renewal...

Context and results for Canadians...

Strong leadership is key to any organization. The essential ingredient of good management is good people, and this is especially true of those in leadership roles. Be they deputy heads or other senior officials, middle managers or supervisors, they must possess strong leadership skills and have a clear grasp of their responsibilities.

While departments and agencies are in charge of developing leadership in their respective organizations, the Agency—through its Leadership Network—is responsible for developing and supporting highly skilled, competent, and representative leaders from a government-wide perspective. This requires an integrated approach to leadership development that supports the “leadership continuum” of the federal Public Service, from entry level to middle managers to the executive cadre that forms the most senior levels of the Public Service.

This is why, since April 1, 2004, all leadership development programs have been consolidated under the responsibility of the Agency, which now has the organizational capacity, expertise and knowledge to manage all these programs in a more integrated and coherent manner. These

programs include the Accelerated Executive Development Program (AEXDP); the Career Assignment Program (CAP); the Management Trainee Program (MTP); the Accelerated Economist Training Program (AETP); and Interchange Canada.

In addition, the Agency supports and monitors the collective management of the Assistant Deputy Minister community, for the development of, and advice on, Executive Group organization and classification policy and the classification of all EX-04 and EX-05 positions. It is also a centre of expertise for the development, implementation, and interpretation of policies related to executive compensation, benefits, performance, and working conditions. It thus provides secretariat support to the Advisory Committee on Senior Level Retention and Compensation. Starting in 2004–05, the Leadership Network has also begun monitoring EX01-EX03 classification, in conjunction with the classification monitoring of other groups being conducted by the Agency. Furthermore, the Leadership Network provides guidance and advice on the Performance Management Program for the Executive Group and monitors its implementation in over 70 Public Service departments and agencies. Finally, the Leadership Network works in partnership with departments, agencies, regions, functional communities, the Public Service Commission of Canada of Canada, the Treasury Board of Canada Secretariat and the Canada School of Public Service.

***Key plans and
priorities...***

Competent, ethical, accountable, and vibrant leadership is a key success factor in modernizing HR management and re-establishing trust in the Public Service. In recent years, high-profile public events have demonstrated the need to enhance how we recruit, develop, support, and reward leaders at all levels. At the same time, in a fast-paced and changing environment, Public Service leaders have to demonstrate more diverse knowledge and skills than ever before; be able to adapt to changing roles; manage change in addition to delivering ongoing operations; and sustain a climate of trust by fostering transparency, accountability, and adherence to the highest ethical standards.

Such requirements are also essential in the context of PSMA implementation. With the PSMA, managers will be given more responsibility and, in turn, will be held accountable for their management decisions. It is therefore critical that they clearly understand their new responsibilities and how to discharge them.

Thus, over the next planning horizon, the Leadership Network will maintain the same strategy as the one set out last year. It will continue to focus on streamlining and enhancing the competencies and core learning requirements for leaders—including more clearly defined competencies and mandatory training with an increased focus on financial and human resources management, and values and ethics; implementing the recommendations of the Performance Management Program (PMP) Review that was completed in 2004 in support of a simplified, more consistent, and flexible results-based system; ensuring a close monitoring of the classification of executive positions; and, above all, continuing the integration and modernization of the leadership development programs into a continuum from the first-level supervisor to deputy heads.

In addition, priorities and plans for 2005–06 will include the establishment of a new and improved Public Service Awards Program to recognize excellence based on criteria that will

better reflect government priorities, as well as the development of an overarching framework to support a more coherent approach in the management and development of leaders.

Priorities and plans for the 2005–06 Estimates are summarized below:

Plans and Priorities

	<u>Time Frame</u>
1. Core learning, including Public Service orientation, and mandatory training are in place:	
1.1. The core learning framework is implemented and further developed	2005–07
2. Leadership competencies are simplified and updated	
2.1. Mechanisms are in place to facilitate the integration of the revised competencies into HR management	2005–06
3. On-going monitoring of the Performance Management Program (PMP) for executives is in place	2005–06
4. A framework is developed to integrate leadership development programs into a continuum reflecting the current and future needs of the Public Service	
4.1. A new program is launched that integrates various facets of existing programs	2005–07
5. Tighter controls on the classification of executive positions are implemented	
5.1. Ongoing monitoring is in place	2005–06
6. A framework is developed for the management of the Executive cadre	2005–07
7. A streamlined Public Service Awards Program is implemented	2005–06

Challenges ahead...

Ensuring that leaders are well equipped to carry out their responsibilities effectively and with integrity requires ongoing commitment and course correction involving all our partners and the engagement of senior officials.

As well, the integration of the new *Values and Ethics Code for the Public Service* into daily practice at all levels will contain its own set of challenges.

2.2.2 Promote and reinforce Public Service values and ethics...

***Context and results
for Canadians...***

Results for Canadians explicitly recognizes the Government of Canada's commitment to managing its business according to the highest Public Service values. Indeed, a strong culture of values and ethics is fundamental to Public Service and essential for maintaining public trust in government. As an important national institution, the

Public Service of Canada must earn the respect and trust of ministers, Parliament, and Canadians through its dedication to the public interest and its strong culture of democratic, professional, ethical, and people values.

To this end, the Agency plays a leadership role in supporting Ministers, public service leaders and public service employees in meeting their responsibilities to develop and sustain a strong culture of Public Service values and ethics. In particular, through its Office of Public Service Values and Ethics, which was established in November 2003, it ensures that departments, agencies, and the Public Service as a whole have in place the policies, tools, management infrastructure, and practices required to ensure that Public Service values and ethical conduct are reflected in daily practices, and that they are an integral part of the performance management and assessment processes.

The Office of Public Service Values and Ethics acts as a centre of expertise for policy-making and advice on public sector values and ethics, including policies and strategies related to workplace well-being; communicates and promotes program objectives and priorities; develops and disseminates best practices, tools, and training programs; ensures the establishment of a results-based accountability approach to values and ethics; and monitors the performance of departments and agencies.

As expectations and pressures for a more transparent and accountable Public Service increase, the role of the Office of Public Service Values and Ethics has never been so central. In particular, the Office of Public Service Values and Ethics actively works to enhance employee awareness and understanding of the new *Values and Ethics Code for the Public Service*, including related policies such as the *Policy on the Internal Disclosure of Information Concerning Wrongdoing in the Workplace* and the *Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace*. In addition, the Office of Public Service Values and Ethics is supporting the government in developing Bill C-11, the proposed new *Public Servants Disclosure Protection Act*, which is currently before Parliament. The bill aims to strengthen the regime for the disclosure and investigation of wrongdoing in the public sector workplace. In particular, it aims to protect persons who disclose wrongdoing while ensuring a fair process for those against whom allegations are made.

**Key plans and
priorities...**

Given that the Office of Public Service Values and Ethics was established a year ago, 2005–06 will be the second year of growth and development. During its first year, many key elements of the foundation for a strong culture of Public Service values and ethics were put in place.

As a result of the distribution of the Code to more than 160,000 public service employees in the fall of 2003, awareness and learning workshops and communication tools were developed and delivered across the country; efforts to improve values and ethics policy instruments and policy advice services are progressing well; standard case management protocols are being established as planned; a senior level interdepartmental Advisory Council on Public Service Values and Ethics was established to provide leadership and oversight across government; and significant work was done for the development of proposed legislation for a disclosure regime.

Looking ahead, the Office of Public Service Values and Ethics will continue to build on the foundation established last year. A key component of the strategy for the next planning horizon is to ensure that the Public Service as a whole, as well as individual organizations, consolidate the infrastructure and resources required to proactively and effectively manage values and ethics

issues; further develop and sustain employees' understanding and internalization of the Public Service values and ethics; and establish a results-based road map to organizational performance in values and ethics including performance indicators, evaluation tools, and cycles. In parallel, continued support will be given to improve and/or introduce new policy instruments, as well as to complete the development of the new disclosure regime for wrongdoing in the workplace.

Plans and Priorities

Time Frame

- 1. Through a comprehensive and sustained learning and communications strategy, create widespread employee awareness, understanding, and application of Public Service values and ethics, including obligations under the *Values and Ethics Code***
 - 1.1. Awareness and learning programs are implemented in the Public Service and their results assessed 2005–07
 - 1.2. Departmental experts in values and ethics are trained and have the materials, support, and access to advice that they need to carry out their responsibilities 2005–06
- 2. Additional support is provided to departments and agencies for meeting their accountabilities**
 - 2.1. Performance indicators for values and ethics are adopted 2005–08
 - 2.2. Departments and agencies are provided with a “road map” for assessing and continuously improving their results in Public Service values and ethics 2005–06
 - 2.3. A measurement and evaluation strategy, including surveys, is implemented. 2005–08
 - 2.4. Public Service communities of practice in values and ethics are strengthened 2005–08
- 3. Key Treasury Board policies that support a culture of Public Service values and ethics are introduced or improved**
 - 3.1. The policy and system for preventing and resolving cases of harassment is reviewed and necessary changes are implemented 2005–07
 - 3.2. Informal Conflict Management Services (ICMS) are implemented in departments 2005–07
 - 3.3. A workplace well-being strategy for the Public Service is developed and implemented 2005–08
- 4. Support is provided to government on legislation for disclosure of wrongdoing, including protection from reprisal for those who make disclosure**
 - 4.1. Creation of the new regime is supported and policies and instruments are updated 2005–06
 - 4.2. The new disclosure regime and other related new instruments are promoted and integrated into management practices 2005–07

Challenges ahead...

Changes to the legislative and policy framework that supports Public Service values and ethics could be delayed or significantly modified depending on the parliamentary process, and the outcome of major reviews such as the Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising Activities.

2.3 A representative and accessible Public Service

This is the third program activity (or strategic outcome component) of the Agency. The achievement of this program activity is articulated around two key results areas:

- **achieve and preserve employment equity and diversity commitments;** and
- **achieve and preserve official languages commitments.**

As illustrated in the table below, total planned spending for this program activity amounts to \$11.2 million in 2005-06, with a projected decrease of \$0.9 million (or 8%) by 2007-08. The decrease includes \$0.7 million due to the phasing out of some initiatives related to employment equity, and savings of \$0.2 million resulting from the Expenditure Review Committee exercise.

	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07	Planned Spending 2007-08
Financial Resources (\$ millions)	11.2	10.7	10.3
Human Resources (Full-time equivalent)	86	86	85

2.3.1 *Achieve and preserve employment equity commitments...*

Context and results for Canadians...

The federal Public Service must draw on the talents of the entire population and build a workforce that truly reflects Canada's ethnic and cultural diversity. To this end, the *Employment Equity Act* requires that the Public Service of Canada, the country's largest employer, become a representative workplace with respect to the employment of persons in the four employment equity designated groups: women, Aboriginal peoples, visible minorities, and persons with disabilities. The Public Service also seeks to become a more inclusive workplace in which designated group members and all employees have an opportunity to participate fully in serving Canadians with excellence. The overall objective is to remove barriers to employment and advancement of the designated groups and to use positive measures to increase their representation and participation in the workforce.

To this end, in partnership with the Public Service Commission of Canada of Canada, departments and agencies, the Agency has the lead responsibility for supporting implementation of the Act and ensuring the integration of its principles and goals into all aspects of HR management. Thus, the Agency's Employment Equity Branch develops employment equity policy directives and guidelines; communicates program objectives and priorities; helps departments and agencies by developing and disseminating successful practices, instituting programs, developing tools and building departmental capacity through workshops and

information sessions; gives advice on the Act and other employment equity-related issues; monitors performance of departments and agencies; and reports progress to Parliament through annual reports.

As detailed in the last annual report on employment equity for 2003–2004, there has been significant progress on Employment Equity across the Public Service since the Act came into force in 1996. Since the first annual report to Parliament a little over a decade ago, there continues to be strong statistical evidence that the situation for members of the designated groups has been improving—especially for women, Aboriginal peoples and persons with disabilities. Representation rates in the federal Public Service for these three groups have now surpassed our workforce availability goals. However, there is still much to be done in improving the representation of persons in visible minority groups. While the gap between representation and our workforce availability goal for this group has continued to narrow, we must intensify our efforts to meet our new goals that derive from the increasing diversity of Canada revealed in the 2001 Census. In addition, we have not met the 1-in-5 benchmarks set out by the *Embracing Change Action Plan*—an initiative endorsed by the Government in June 2000 to increase the representation and participation of visible minorities.

**Key plans and
priorities...**

Consequently, a key priority for employment equity will be to intensify our efforts over the planning horizon to meet our Embracing Change goals. We will also be working to further improve participation and career advancement for women, Aboriginal peoples, and persons with disabilities. Key plans and

priorities for employment equity are summarized in the table below:

Plans and Priorities

**Time
Frame**

1. The Public Service is representative and inclusive

- | | |
|---|---------|
| 1.1. Continuous improvements are made in the representation of visible minorities and in their recruitment rates, both for term appointments of over three months and for indeterminate appointments | Ongoing |
| 1.2. Performance is monitored and reasonable progress is achieved by departments and agencies | Ongoing |
| 1.3. Continued assistance is provided to departments and agencies to accelerate progress on the <i>Embracing Change Action Plan</i> , and, in particular, to meet the 1-in-5 benchmarks established for 2005 | 2005–07 |
| 1.4. A strengthened Employment Equity (EE) Policy will replace the current EE Policy and the Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service in order to extend the duty to accommodate to all groups protected by the Canadian Human Rights Act. | 2005–07 |

Plans and Priorities**Time
Frame****2. The Public Service has access to modern and fully integrated employment equity policies, directives, tools, and support**

- | | |
|---|---------|
| 2.1. Clearer, simpler, and results-based policy instruments and tools are provided to departments and agencies, integrating employment equity goals into all aspects of HR management and business planning processes | Ongoing |
| 2.2. Modernized communications are developed to enable departments and agencies to shift behaviours from a passive commitment to an active one | 2005–07 |
| 2.3. PSMA and non-legislative HR modernization initiatives are integrated with the <i>Employment Equity Act</i> to ensure that requirements are met in applying the new definition of “merit” when considering requirements for diversity in their current and future needs | 2005–06 |

3. Results are more transparent and accessible to Canadians

- | | |
|---|---------|
| 3.1. Continued improvements are made in the monitoring and reporting systems to make results more accessible, timely, and transparent to Canadians, including progress in achieving <i>Employment Equity Act</i> and <i>Embracing Change</i> objectives | Ongoing |
|---|---------|

Challenges ahead...

Keeping pace with the continually increasing diversity of Canada’s population and workforce is a real challenge for employment equity. The face of Canada is changing rapidly, particularly with the growing visible minority group in the Canadian workforce. Achieving and preserving employment equity commitments in the Public Service is about changing culture, mindsets, behaviours, and practices and, therefore, is a long-term program that requires continued, consistent, and focussed efforts.

2.3.2 Achieve and preserve official language commitments...**Context and results
for Canadians...**

Canada is not the only country with two official languages. However, what distinguishes it from other countries is the path it has followed in adopting bilingualism. This typically Canadian approach—set out in the *Official Languages Act*—testifies to our fundamental values and to our desire to truly reflect these values in our public life. The *Official Languages Act* commits the government to serve Canadians in the official language of their choice (Part IV); to enable employees in bilingual regions to work in the official language of choice (Part V); and to ensure equitable participation of English- and French-speaking Canadians (Part VI).

In support of these commitments, the Agency—through its Official Languages Branch—develops and co-ordinates federal policies and programs concerning service to the public, language of work and the participation of English-speaking and French-speaking Canadians. The Agency oversees federal institutions’ compliance with obligations of the Act by monitoring and conducting audits and evaluating the effectiveness and efficiency of their programs and it prepares the annual report to Parliament.

Moreover, the Agency is a key player in the implementation of the Exemplary Public Service component of the *Action Plan for Official Languages*—a five-year plan announced by the Prime Minister in March 2003 to provide new momentum for Canada's linguistic duality. As part of this Action Plan, the Agency also manages the Official Languages Innovation Program to support institutions and federal regional councils in the implementation of innovative projects that have a ripple effect in promoting official languages.

Finally, in carrying out its responsibilities, the Agency works closely with numerous partners, including the Public Service Commission of Canada of Canada, the Canada School of Public Service, Canadian Heritage, and all of the 196 institutions subject to the Act.

***Key plans and
priorities...***

In the wake of the *Action Plan for Official Languages*, new steps are being taken in the renewal of the Official Languages Program. As depicted in the recent *Annual Report on Official Languages for 2003–04*, our vision of instituting cultural change is taking shape.

Policies are being modernized; our networks are being expanded; a more strategic accountability framework and new assessment tools are being developed; and federal institutions and regional councils are working with us to meet the challenge of re-establishing official languages as a priority and of gradually changing organizational cultures.

However, changing the culture of an organization as large as the federal Public Service takes time and demands concerted efforts from many stakeholders.

In addition, despite significant progress reported since the enactment of the *Official Languages Act* more than 35 years ago, achievements relating to official languages in some areas remain fragile.

In particular, rights and obligations are still misunderstood, and there are misperceptions about legal and policy requirements within and outside the Public Service. The number of executives and related feeder group members who are bilingual still has to grow. French continues to be underused as a language of work in bilingual regions; and it is essential to ensure that supervisors in these regions are bilingual so employees can exercise their linguistic rights. Respect for Canada's official languages must be reinforced as being intrinsically linked to our values in order to achieve bilingualism in the workplace and give Canadians quality services. This emphasis is especially important as the government moves forward with electronic services, single-window service points, and integration with other partners and levels of government. As a result, through work conducted under the Action Plan and Innovation Program, continued focus will be given to the following plans and priorities:

Plans and priorities**Time
Frame**

- 1. Service and accountability to Canadians with regard to official languages are improved**
 - 1.1. Strengthened monitoring and reporting systems, encompassing performance indicators and assessment tools, are in place to make results more accessible and transparent to Canadians 2005–06
 - 1.2. Simpler, clearer, more accessible, results-based policy instruments are developed 2005–06
 - 1.3. Modernized policies on service to the public are implemented, including new directives on electronic communications and Web sites 2004–06
 - 1.4. The compliance review of the *Official Languages Regulations* pertaining to communications with, and services to, the public is completed 2004–06
 - 1.5. Continuing support is provided to institutions to ensure that official languages are an integral part of operations and that bilingual service delivery to Canadians is enhanced, in particular through work conducted under the Action Plan, including the Innovation Program, to support cultural change 2004–08
- 2. A stronger shared vision of a bilingual workplace and its underlying values is achieved, contributing to the effective use of both official languages in prescribed regions**
 - 2.1. Continuing support is provided to institutions in promoting the use of official languages in the workplace, in particular through work conducted under the Action Plan, including the Innovation Program, to support cultural change 2004–08
- 3. Targets are achieved for increasing bilingual capacities within the executive and executive feeder groups, thereby fostering, in bilingual regions, the use of both official languages in the workplace** 2004–08

Challenges ahead...

Establishing and sustaining an exemplary public service relating to official languages requires integrating strong respect for linguistic duality into employees' daily activities, whether they interact with their colleagues and with Canadians or simply as a factor to consider when planning and making decisions. This is an ongoing challenge

that requires continuous, consistent, and focused efforts.

Section III: Our organization

3.1 Our management principles and partners

The creation of the Agency is anchored in the necessity to rejuvenate, strengthen and modernize HR management in the Public Service, in particular through implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA).

However, the success of PSMA implementation will require, first and foremost, a cultural change that will have to be accompanied, in day-to-day business by a new type of relationship with unions and an effective shift of authority from HR professionals to line managers, and from central agencies to deputy heads.

All stakeholders will need to work together to meet a shared responsibility. However, shared responsibility is more than just words. It is a new way of doing business and a new model for the relationship between the Agency and its partners. Traditionally, central agency monitoring is described as “rule driven” and “enforcement oriented.” This is not the intent of this legislation nor of the Agency. On the contrary, the Agency has an enabling role. It will be there to help departments and agencies meet their new responsibilities. Monitoring and reporting will be designed to aid and facilitate HR management accountability and transparency in a spirit of continuous program improvement.

The development of a co-ordinated presence and engagement with departments and agencies will also require a portfolio approach to offer implementation advice and support. This means that Agency staff will be held accountable for the service and advice they provide. They will consult and involve all partners and strive to keep the process as simple as possible and grounded in common sense.

To this end, as a new organization, the Agency is already designing its HR systems around the values and principles, concepts and requirements of the new legislation. This positions the Agency to use this experience as a learning opportunity and, as a result, to work more effectively and efficiently with all its partners. Leading by example, the Agency wants to be recognized as a model, putting into practice the following key principles:

- **Working effectively with our partners:** The Agency cannot realize its mandate without taking a collaborative approach. Our partners include, departments, agencies, the HR professional community, Official Languages stakeholders, the Treasury Board of Canada Secretariat, the newly formed Canada School of Public Service, the Public Service Commission of Canada of Canada, and Public Works and Government Services Canada. To meet selected goals and objectives, the Agency also works closely with the Clerk of the Privy Council, the Privy Council Office and the Committee of Senior Officials. Union involvement is also critical to the success of the Agency’s balanced approach to engagement and co-development. Finally, the *Employment Equity Act* requires that we consult with representatives of designated groups to implement employment equity. Thus, co-operation, partnerships and collaboration define the new working relationship between central agencies, departments, agencies, and unions.

- **Enabling departments and agencies and ensuring effective oversight:** The Agency has the dual role of enabling departments and agencies to meet the new standards for HR management and acting as an oversight agency to monitor performance and ensure accountability for results in these areas. Achieving proper balance between these two responsibilities is a key determinant of the Agency's effectiveness.
- **Demonstrating innovative and responsible leadership:** The Agency provides innovative leadership, characterized by accountability for public resources and by transparent and effective communications.
- **Practising simplicity and clarity:** The Agency reduces and simplifies the policy suite relating to HR management practices, clarifies its oversight role, and shows clear linkages between individual disciplines and higher-level objectives.
- **Developing holistic approaches towards integrated HR management disciplines:** The Agency strives to implement integrated and coherent programs, policies, and other instruments; in other words, it provides clearer, more effective HR management directions, approaches, and support and participates in the establishment of consistent expectations and the creation of a central clearing house for access to HR management expertise.

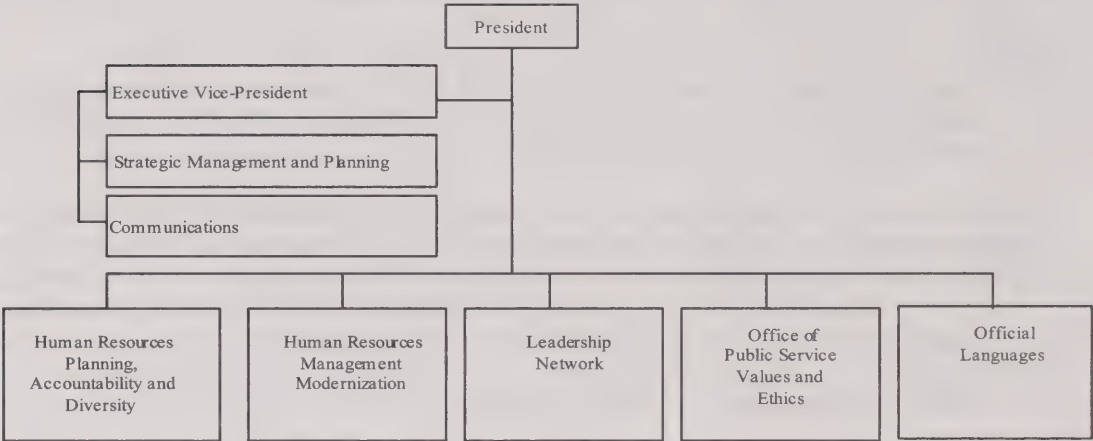
3.2 The administration of the Agency

One of the challenges in effectively applying these management principles is to ensure that the new organization is effectively established in order to successfully advance the government's HR management modernization agenda. In doing so, the Agency focusses on the following internal key priorities and plans:

- Create and develop an affordable organization fully committed to achieving the objectives set out in Results for Canadians, and foster and apply within the Agency the vision, objectives, and principles of modern human resources management and comptrollership.
- Create and sustain a cost-effective organizational structure with business lines aligned with the Agency's overall strategic objectives.
- Develop a robust, clear strategic planning and results framework linked to an overall vision and objectives, with key high-level results identified clearly.
- Create an affordable communications infrastructure that enables the Agency to position itself across the Public Service and communicate effectively with all target audiences.
- Establish an operating model that enables the Agency to provide clear, coherent, integrated HR management leadership, policies, programs, and support services to the Public Service, demonstrating value to departments, agencies, and public service employees.
- Develop a core competence in performance measurement and management accountability, thus leading by example.

3.3 Our organizational structure

Public Service Human Resources Management Agency of Canada
Organizational Structure (as at April 1, 2005)



Section IV: Supplementary information

Management representation statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005–06 *Report on Plans and Priorities* (RPP) for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the Preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board of Canada Secretariat guidance;
- It is based on the department's approved accountability structure as reflected in its Management, Resources and Results Structure (MRRS);
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board of Canada Secretariat in the RPP.



Michelle Chartrand, President
Public Service Human Resources
Management Agency of Canada

Table 1: Departmental planned spending and full-time equivalents

(\$ millions)	Forecast Spending 2004-05	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07	Planned Spending 2007-08
Modernized Human Resources Management and Strengthened Accountability ⁽¹⁾	19.0	23.8	23.9	16.3
Effective, Ethical Leadership and a Quality Work Environment	27.5	51.6	51.6	51.6
Representative and Accessible Public Service	12.0	11.3	10.9	10.6
Budgetary Main Estimates (Gross)	58.5	86.7	86.4	78.5
Less: Respendable revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	58.5	86.7	86.4	78.5
<i>Adjustments</i>				
<u>Supplementary Estimates:</u>				
Transfer of responsibilities from the Public Service Commission of Canada for career development programs and for research associated with demographics and labour market studies	19.5	-	-	-
Transfer of responsibilities from Treasury Board Secretariat due to government restructuring	9.0	-	-	-
Operating budget carry forward	2.7	-	-	-
Funding to modernize human resources management in the Federal Public Services (<i>Public Service Modernization Act</i>)	5.2	-	-	-
Funding related to the government advertising program	0.1	-	-	-
Implementation of the proposed new <i>Public Servants Disclosure Protection Act</i>	-	6.0	6.0	5.1
Spending authorities available within the Operating expenditures Vote ⁽²⁾	(1.3)	-	-	-
<u>Budget Announcements:</u>				
Expenditure Review Committee – Corporate efficiencies ⁽³⁾	-	(0.5)	(0.9)	(1.2)
Expenditure Review Committee – Procurement savings	-	(0.1)	-	-
Expenditure Review Committee – Integrate Youth Internship Program ⁽⁴⁾	-	(8.0)	(16.0)	(16.0)
<u>Other:</u>				
Transfer of remaining funds associated with the Youth Internship Program to Human Resources and Skills Development ⁽⁴⁾		(9.2)	(1.2)	(1.2)
Treasury Board Vote 15 - Compensation Adjustments	0.5	-	-	-
Contributions to employee benefit plans ⁽⁵⁾	4.0	-	-	-
<i>Total Adjustments</i>	39.7	(11.8)	(12.1)	(13.3)
Total Planned Spending ⁽⁶⁾	98.2	74.9	74.3	65.2
Total Planned Spending	98.2	74.9	74.3	65.2
Less: Non-Respendable revenue	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charge	6.4	7.4	7.5	7.3
Net Cost of Program	104.6	82.3	81.8	72.5
Full-Time Equivalents	434	504	504	454

- (1) The activity “Modernized Human Resources Management and Strengthened Accountability” reads as “Human Resources Modernization and Accountability” in the 2005-2006 Estimates Part II - Main Estimates document.
- (2) The spending authorities available within the Operating Expenditures Vote consist of the following: \$450,000 transferred to the Canadian School of the Public Service to undertake a study of language training; \$750,000 re-profiled to future years for Employment Equity Initiatives; and, \$126,000 set aside for the creation of the government advertising program.
- (3) To achieve the savings, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada will rationalize its management and operations and move toward shared services as well as to more streamlined administration and corporate services.
- (4) The decision has been made to integrate the Youth Internship Program with the Youth Employment Strategy lead by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). Both programs were targeted at youth facing barriers to employment. This will ensure better and more cost-effective delivery of programs aimed at helping youth make a successful transition to the workplace.
- (5) The Contributions to employee benefit plans are associated with the Supplementary Estimates line items.
- (6) The net decrease in Total Planned Spending between 2004-2005 and 2007-2008 is \$33.0M. It consists of the following:

A decrease of \$38.1M consisting of:

- a. \$17.2M reduction due to the decision to integrate the Youth Internship Program with the Youth Employment Strategy lead by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) (see note 4 above);
- b. \$8.7M decreased funding for the reform of the classification system (Additional funding will be sought for this initiative);
- c. \$5.6M less for the Implementation of the *Public Service Modernization Act* (Additional resources will be sought for this initiative);
- d. \$2.7M in one time funding related to the 2004-2005 allocation of the Operating Budget carry forward;
- e. \$1.5M due to the phasing out of some initiatives related to employment equity;
- f. \$1.2M savings from the Expenditure Review Committee exercise, to be implemented through rationalization of management and operations and a move toward shared services as well as to more streamlined administration and corporate services; and
- g. \$1.2M due to the phasing out of some minor initiatives and adjustments to some budgetary items such as the Report on senior retention and compensation, and allocations from the Treasury Board Vote 15 - Compensation Adjustments.

An increase of \$5.1M for the implementation of the proposed new *Public Servants Disclosure Protection Act*.

Table 2: Program by activity

(\$ millions)

2005-06										
Program Activity	Budgetary						Non-Budgetary	Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates) ⁽¹⁾	Total Planned Spending
	Operating	Capital	Grants and Contributions	Gross	Revenue	Net	Loans, Investments and Advances			
Modernized Human Resources Management and Strengthened Accountability	23.8	-	-	23.8	-	23.8	-	23.8	(0.2)	23.6
Effective, Ethical Leadership and a Quality Work Environment	35.4	-	16.2	51.6	-	51.6	-	51.6	(11.5)	40.1
Representative and Accessible Public Service	11.3	-	-	11.3	-	11.3	-	11.3	(0.1)	11.2
Total	70.5	-	16.2	86.7	-	86.7	-	86.7	(11.8)	74.9

(1) The Adjustments (planned spending not in Main Estimates) reflect:

- a) The funding for the implementation of the proposed new Public Servants Disclosure Protection Act (\$6.0M);
- b) The savings from the Expenditure Review Committee items:
 - Corporate efficiencies (\$0.5M);
 - Procurement savings (\$0.1M);
 - Integrate Youth Internship Program (\$8.0M); and
- c) The transfer of remaining funds associated with the integration of the Youth Internship Program (\$9.2M).

Table 3: Voted and statutory items listed in main estimates

2005-06			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	2005-06 Current Main Estimates ⁽¹⁾	2004-05 Previous Main Estimates
30	Operating expenditures	62.1	37.8
35	Contributions	16.2	16.2
(S)	Contributions to employee benefit plans	8.4	4.5
	Total Agency ⁽²⁾	86.7	58.5

- (1) The Current Main Estimates figures do not reflect the Expenditure Review Committee's savings and the transfer of remaining funds associated with the Youth Internship Program to Human Resources and Skills Development Canada.
- (2) The Agency's Main Estimates has increased by \$28.2M from \$58.5M in 2004-2005 to \$86.7M in 2005-2006. The increase of \$28.2M is mainly due to:
- An increase of \$32.6M explained as follows:
 - ◆ \$22.2M (including \$2.7M for the Contributions to employee benefit plans) transferred from Public Service Commission related to the transfer of responsibilities for career development programs and for research associated with demographics and labour market studies pursuant to the Public Service Modernization Act and;
 - ◆ \$10.4M (including \$0.9M for the Contributions to employee benefit plans) transferred from Treasury Board Secretariat due to government restructuring;
 - A reduction of \$4.4M explained as follows:
 - ◆ \$1.7M planned reduction in the funding of the Classification Reform Initiative;
 - ◆ \$2.3M planned reduction due to the phasing down of the Employment Equity - Embracing Change Initiative; and
 - ◆ \$0.4M due to the phasing out of some minor initiatives and adjustments to some budgetary items such as reduction to the Contributions to employee benefit plans rate of 1.5% down to 20% of the total personnel costs.

Table 4: Net cost of the Agency for the estimates year

(\$ millions)	Total
Total Planned Spending	74.9
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	3.9
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	3.4
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	—
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0.1
	7.4
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	—
2005–06 Net cost of Agency	82.3

Table 5: Resource requirement by organization by activity

(\$ millions)

Activity Organization	Modernized Human Resources Management and Strengthened Accountability	Effective, Ethical Leadership and a Quality Work Environment	Representative and Accessible Public Service	Total Planned Spending
President	0.2	0.3	0.1	0.6
Executive Vice-President	0.2	0.3	0.1	0.6
Strategic Management and planning	5.9	7.3	2.5	15.7
Communications	0.8	1.1	0.4	2.3
Human Resources Planning, Accountability and Diversity	8.4	-	2.5	10.9
Human Resources Management Modernization	8.1	-	-	8.1
Leadership Network	-	24.5	-	24.5
Office of Public Service Values and Ethics	-	6.6	-	6.6
Official Languages	-	-	5.6	5.6
Total 2005-06	23.6	40.1	11.2	74.9

Table 6: Summary of transfer payments

(\$ thousands)	Forecast Spending 2004-05	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07	Planned Spending 2007-08
Effective Ethical Leadership and a Quality Work Environment				
Contributions				
Youth Internship Program ⁽¹⁾	16,200	-	-	-

- (1) The decision has been made to integrate the Youth Internship Program with the Youth Employment Strategy lead by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). Both programs were targeted at youth facing barriers to employment. This will ensure better and more cost-effective delivery of programs aimed at helping youth make a successful transition to the workplace.

Table 7: Details on transfer payment programs

Youth Internship Program

Note: The decision has been made to integrate the Youth Internship Program with the Youth Employment Strategy lead by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). Both programs were targeted at youth facing barriers to employment. This will ensure better and more cost-effective delivery of programs aimed at helping youth make a successful transition to the workplace.

1. Objective

Through developmental internships at federal Public Service work sites, provide unemployed and under-employed Canadian youth an opportunity to develop employability skills and gain essential experience needed to secure future employment.

2. Planned Results

The program will ensure the fair distribution of internship opportunities across Canada based on provincial and territorial rates of youth unemployment and the presence of federal government operations capable of offering interesting and diverse learning opportunities.

The internships will provide work experience and help develop transferable skills that will increase the employability of youth.

Upon completion of the internship, participants will be better equipped to find employment, become self-employed or make the decision to complete their education.

3. Milestones

Internship opportunities in each province and territory are created and funded in proportion to the distribution of unemployed youth and the presence of federal institutions.

Some 28 per cent of internship opportunities are created and funded in rural areas (that is, outside metropolitan census areas), ensuring that youth from rural areas are able to participate in the program.

At least 50 per cent of internship opportunities are set aside for youth at risk.

Over 50 per cent of participants who complete the internship either find employment within a year of leaving the program or return to school.

Fifty per cent of participants receive additional support from the YMCA, such as counselling and life-skills training.

Table 8: Useful Internet addresses

Public Service Human Resources Management Agency of Canada

http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_e.asp

Table showing the Agency' responsibilities

http://www.hrma-agrh.gc.ca/common/resp_e.asp

Human Resources Management Modernization

http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/index_e.asp

Classification Modernisation

http://www.hrma-agrh.gc.ca/classification/index_e.asp

Leadership Network

http://www.hrma-agrh.gc.ca/leadership/ld_e.asp

Values and Ethics

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/index_e.asp

Employment Equity

http://www.hrma-agrh.gc.ca/ee/index_e.asp

Official Languages

http://www.tbs-sct.gc.ca/ollo/index_e.asp

Public Service Modernization Act

<http://laws.justice.gc.ca/en/p-33.4/>

Values and Ethics Code for the Public Service

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/vec-cve/vec-cve_e.asp

Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace

http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/hw-hmt/hara_e.asp

Policy on the Internal Disclosure of Information Concerning Wrongdoing in the Workplace

http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/common/policies-politiques_e.asp

Policy on the Indemnification of and Legal Assistance for Crown Servants

http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/common/policies-politiques_e.asp

Policy for Continuous Learning in the Public Service of Canada

http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pacfpc_e.asp

Employment Equity Act

<http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/index.html>

Official Languages Act

<http://laws.justice.gc.ca/en/O-3.01/index.html>

Results for Canadians

http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/rc_bro_e.asp

Treasury Board (portfolio)

http://www.tbs-sct.gc.ca/common/us-nous_e.asp

Canada School of Public Service

http://www.myschool-monecole.gc.ca/main_e.html

Public Service Human Resources Management Agency of Canada

http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_e.asp

Treasury Board Secretariat

http://www.tbs-sct.gc.ca/index_e.asp

Tableau 8 : Adresses Internet utiles

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp
<i>Tableau sommaire des responsabilités de l'Agence</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/common/resp_f.asp
<i>Modernisation de la gestion de la fonction publique</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/index_f.asp
<i>Réforme de la classification</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/classification/index_f.asp
<i>Réseau du leadership</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/leadership/ld_f.asp
<i>Valeurs et éthique</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/index_f.asp
<i>Équité en emploi</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/ec/index_f.asp
<i>Langues officielles</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/ollo/index_f.asp
<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
http://laws.justice.gc.ca/en/p-33_4/
<i>Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/vec-cve/_f.asp
<i>Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubsub_pol/hrpubsub/hw-hmt/hara_f.asp
<i>Politique sur la divulgation interne d'informations concernant des actes fautifs au travail</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/common/policies-politiques_f.asp
<i>Politique sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État et la prestation de services juridiques à ces derniers</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/common/policies-politiques_f.asp
<i>Politique pour l'apprentissage continu dans la fonction publique du Canada</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubsub_pol/hrpubsub/tb_856/pclpsc-pactpc_f.asp
<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
http://laws.justice.gc.ca/en/E-5_401/index.html
<i>Loi sur les langues officielles</i>
http://laws.justice.gc.ca/en/O-3_01/index.html
<i>Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/rc_bro_f.asp
<i>Conseil du Trésor</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/common/us-nous_f.asp
<i>École de la fonction publique du Canada</i>
http://www.myschool-monecole.gc.ca/main_f.html
<i>Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada</i>
http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp
<i>Secrétariat du Conseil du Trésor</i>
http://www.tbs-sct.gc.ca/index_f.asp

Tableau 7 : Précisions sur les programmes de paiements de transfert

Programme de stages pour les jeunes

Remarque : Il a été décidé d'intégrer le Programme de stages pour les jeunes à la Stratégie emploi jeunesse qui relève de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDDC). Ces deux programmes s'adresse à des jeunes qui ont des défis à se trouver de l'emploi. Cette décision entraînera une prestation de programmes plus efficaces et rentables pour aider les jeunes à bien s'intégrer au milieu du travail.

1. Objectif

Au moyen de stages de perfectionnement dans le secteur public fédéral, fournir aux jeunes chômeurs et travailleurs sous-employés canadiens l'occasion d'acquérir des compétences qui améliorent leur employabilité ainsi que l'expérience dont ils auront besoin pour obtenir un emploi.

2. Résultats prévus

Grâce au programme, les places de stagiaire disponibles au Canada sont réparties de façon équitable, selon le taux de chômage des jeunes dans les provinces et les territoires, et la présence d'institutions fédérales pouvant offrir des possibilités d'apprentissage intéressantes et diversifiées. Les stages permettront aux jeunes d'acquérir de l'expérience ainsi que des compétences transférables qui contribueront à accroître leur employabilité. À la fin de leur stage, les participants seront davantage en mesure de trouver un emploi, de s'établir à leur compte ou de prendre la décision de poursuivre leurs études.

3. Indicateurs clés

Des places de stagiaire sont offertes et financées dans chaque province et territoire en fonction du taux de chômage des jeunes de la province ou du territoire et de la présence d'institutions fédérales. Quelque 28 p. 100 des stages sont établis et financés dans des régions rurales (c'est-à-dire hors des régions métropolitaines de recensement), ce qui permet aux jeunes de ces régions de participer au Programme. Au moins 50 p. 100 des stages sont réservés aux jeunes à risque. Plus de 50 p. 100 des participants qui terminent leur stage réussissent à trouver un emploi dans l'année qui suit ou reprennent leurs études. La moitié des participants reçoivent un appui supplémentaire du YMCA, comme des conseils ou de la formation en dynamique de la vie.

Tableau 6 : Sommaire des transferts de paiement

(en milliers de dollars)			
Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité			
Contributions			
Programme de stages pour les jeunes ⁽¹⁾			
16 200	-	-	-

(1) Il a été décidé d'intégrer le Programme de stages pour les jeunes à la Stratégie emploi jeunesse qui relève de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Ces deux programmes s'adressent à des jeunes qui ont des défis à se trouver de l'emploi. Cette décision entraînera une prestation de programmes plus efficaces et rentables pour aider les jeunes à bien s'intégrer au milieu du travail.

Tableau 5 : Besoins en ressources par organisation et activité

(en millions de dollars)

Activité \ Organisation	Modernisation des ressources humaines et responsabilisation accrue	Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	Fonction publique représentative et accessible	Total des dépenses prévues
Présidente	0,2	0,3	0,1	0,6
Vice-présidente exécutive	0,2	0,3	0,1	0,6
Gestion et planification stratégique	5,9	7,3	2,5	15,7
Communications	0,8	1,1	0,4	2,3
Planification des ressources humaines, responsabilisation et diversité	8,4	-	2,5	10,9
Modernisation de la gestion des ressources humaines	8,1	-	-	8,1
Réseau du leadership	-	24,5	-	24,5
Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique	-	6,6	-	6,6
Langues officielles	-	-	5,6	5,6
Total 2005-2006	23,6	40,1	11,2	74,9

Tableau 4 : Coût net de l'Agence pour l'exercice budgétaire

(en millions de dollars)		Total
Total des dépenses prévues		74,9
<i>Plus : services reçus sans frais</i>		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	3,9	
Contributions couvrant la partie des employés des primes d'assurance des employés et dépenses couvertes par le SCT (à l'exclusion des fonds renouvelables)	3,4	
L'indemnisation des accidents de travail est prise en charge par Développement social Canada	-	
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques couverts par Justice Canada	0,1	
	7,4	
<i>Moins : recettes non disponibles</i>	-	
Coût net de l'Agence en 2005-2006		82,3

Tableau 3 : Crédits et postes statutaires dans le budget principal des dépenses

(en millions de dollars)

2005-2006			
Credit ou poste statutaire	Vote modifié ou énoncé statutaire	Budget principal des dépenses courant ⁽¹⁾	Budget principal des dépenses 2004-2005 antérieur
30	Dépenses de fonctionnement	62,1	37,8
35	Contributions	16,2	16,2
(S)	Contributions aux plans d'avantages sociaux des employés	8,4	4,5
Total pour l'Agence ⁽²⁾		86,7	58,5

(1) Les chiffres du Budget principal des dépenses courant ne reflètent pas les économies consécutives à l'exercice du Comité d'examen des dépenses ni le transfert du reliquat des fonds du Programme de stages pour les jeunes à Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

(2) Le Budget principal de l'Agence s'est accru de 28, 2 millions de dollars pour passer de 58,5 millions de dollars en 2004-2005 à 86,7 millions de dollars en 2005-2006. Cette augmentation de 28,2 millions de dollars est principalement due aux éléments suivants :

- une augmentation de 32,6 millions de dollars répartie comme suit :
 - ♦ 22,2 millions de dollars (y compris 2,7 millions de dollars pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés) transférés de la Commission de la fonction publique suite au transfert des responsabilités au titre des programmes de développement de carrière et de la recherche (démographie et études du marché du travail) conformément à la Loi sur la modernisation de la fonction publique;
 - ♦ 10,4 millions de dollars (y compris 0,9 million de dollars pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés) transférés du Secrétariat du Conseil du Trésor suite à la restructuration du gouvernement;
- une diminution de 4,4 millions de dollars expliquée comme suit :

- ♦ une diminution prévue de 1,7 million de dollars liée au financement de l'initiative de réforme de la classification;
- ♦ une diminution prévue de 2,3 millions de dollars par suite de l'élimination progressive de l'initiative d'équité en emploi – faire place au changement;
- ♦ 0,4 million de dollars par suite de l'élimination progressive de certaines initiatives mineures et de rajustements à certains postes budgétaires, comme la réduction du taux de contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés de 1,5 p. 100 à 20 p. 100 du total des frais de personnel.

Tableau 2 : Programme par activité

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

2005-2006 (en millions de dollars)

2005-2006 (en millions de dollars)									
Activité de programme	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contre-butons	Brut	Revenus	Net	Budgetaires		
							Non budgétaires	Total du Budget principal des dépenses	
Rajustements (dépenses non indiquées dans le Budget principal) ⁽¹⁾	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues	Total des dépenses prévues
23,6	23,8	-	-	23,8	-	23,8	-	23,8	51,6
Leadership efficace, éthique, et milieu de travail de qualité	35,4	-	16,2	51,6	-	51,6	-	11,3	86,7
Fonction publique représentative et accessible	11,3	-	-	11,3	-	11,3	-	11,3	86,7
Total	70,5	-	16,2	86,7	-	86,7	-	11,3	74,9

(1) Les rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal) reflètent:

- a) le financement pour la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (6,0 millions de dollars);
- b) les économies par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses:
 - efficacités corporatives (0,5 millions de dollars);
 - économies liées aux achats (0,1 millions de dollars);
 - intégration du Programme de stages pour les jeunes (8,0 millions de dollars);
- c) le transfert du reliquat des fonds provenant du Programme de stages pour les jeunes (9,2 millions de dollars).

- (1) L'activité "Modernisation des ressources humaines et responsabilisation accrue" se lit comme "Modernisation de la gestion des ressources humaines et responsabilisation" dans le document du Budget des dépenses 2005-2006 – Partie II Budget principal des dépenses.

- (2) Les autorisations de dépenser disponibles à même le crédit pour les dépenses de fonctionnement comprennent : 450 000 dollars transférés à l'École de la fonction publique du Canada pour entreprendre une étude sur la formation linguistique, 750 000 dollars reportés à des exercices futurs pour les initiatives liées à l'équité en emploi et 126 000 dollars en réserve en vue de la création d'un programme de publicité du gouvernement.
- (3) Pour réaliser des économies, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada procédera à la rationalisation de sa gestion et de ses opérations par le recourt à des services partagés et par une administration et des services ministériels plus efficaces.

- (4) Il a été décidé d'intégrer le Programme de stages pour les jeunes à la Stratégie emploi jeunesse qui relève de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDDC). Ces deux programmes s'adressent à des jeunes qui ont des défis à se trouver de l'emploi. Cette décision entraînera une prestation de programmes plus efficaces et rentables pour aider les jeunes à bien s'intégrer au milieu du travail.
- (5) Les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés sont reliées aux postes du Budget supplémentaire des dépenses.

- (6) La diminution nette du total des dépenses prévues entre 2004-2005 et 2007-2008 est de 33 millions de dollars. Ce montant comprend :

- Une diminution de 38,1 millions de dollars répartis comme suit :
- a. une diminution de 17,2 millions de dollars par suite de la décision d'intégrer le Programme de stages pour les jeunes à la Stratégie emploi jeunesse sous la direction de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDDC) (voir la note 4 plus haut);
 - b. une diminution de 8,7 millions de dollars liée au financement de la réforme du système de classification (il faudra rechercher un financement additionnel pour cette initiative);
 - c. moins 5,6 millions de dollars en rapport avec la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (il faudra rechercher un financement additionnel pour cette initiative);
 - d. un financement unique de 2,7 millions de dollars pour le report de fonds lié au budget de fonctionnement 2004-2005;
 - e. 1,5 million de dollars par suite de l'élimination progressive de certaines initiatives liées à l'équité en emploi;
 - f. économies de 1,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses, à réaliser administrativement et des services ministériels plus efficaces; grâce à la rationalisation de sa gestion et de ses opérations par le recourt à des services partagés et par une administration et des services ministériels plus efficaces;
 - g. 1,2 million de dollars par suite de l'élimination progressive de certaines initiatives mineures et de rajustements à certains postes budgétaires, comme le Rapport sur le maintien en poste et la rémunération des cadres et les affectations provenant du crédit 15 du Conseil du Trésor – Rajustements de la rémunération.
- Une augmentation de 5,1 millions de dollars pour la mise en œuvre prévue de la nouvelle Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles.

Tableau 1 : Dépenses ministérielles prévues et équivalents temps

	(en millions de dollars)			
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Modernisation des ressources humaines et responsabilisation accrue ⁽¹⁾	19,0	23,8	23,9	16,3
Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail	27,5	51,6	51,6	51,6
de qualité				
Fonction publique représentative et accessible	12,0	11,3	10,9	10,6
Budget des dépenses principal (brut)	58,5	86,7	86,4	78,5
Moins les recettes disponibles	-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses	58,5	86,7	86,4	78,5
<i>Redressements</i>				
Budget supplémentaire des dépenses :				
Transfert des responsabilités de la Commission de la fonction publique au titre des programmes de développement de carrière et de la recherche (démographie et études du marché du travail)	19,5	-	-	-
Transfert des responsabilités du Secréariat du Conseil du Trésor par suite de la restructuration du gouvernement	9,0	-	-	-
Report du budget de fonctionnement	2,7	-	-	-
Fonds pour moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>)	5,2	-	-	-
Financement du programme lié à la publicité du gouvernement	0,1	-	-	-
Mise en oeuvre prévue de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles</i>	-	6,0	6,0	5,1
Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit pour les dépenses de fonctionnement ⁽²⁾	(1,3)	-	-	-
Annonces faites au Budget :				
Comité d'examen des dépenses – efficacité corporatives ⁽³⁾	-	(0,5)	(0,9)	(1,2)
Comité d'examen des dépenses – économies liées aux achats	-	(0,1)	-	-
Comité d'examen des dépenses – intégration du Programme de stages pour les jeunes ⁽⁴⁾	-	(8,0)	(16,0)	(16,0)
Autres :				
Transfert du reliquat des fonds provenant du Programme de stages pour les jeunes ⁽⁴⁾		(9,2)	(1,2)	(1,2)
Crédit 15 du Conseil du Trésor – Rajustements de la rémunération	0,5	-	-	-
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés ⁽⁵⁾	4,0	-	-	-
<i>Total des redressements</i>	<i>39,7</i>	<i>(11,8)</i>	<i>(12,1)</i>	<i>(13,3)</i>
Total des dépenses prévues ⁽⁶⁾	98,2	74,9	74,3	65,2
Total des dépenses prévues	98,2	74,9	74,3	65,2
Moins recettes non disponibles	-	-	-	-
Plus le coût des services reçus sans frais	6,4	7,4	7,5	7,3
Coût net du programme	104,6	82,3	81,8	72,5
Équivalents temps plein	434	504	504	454

Partie IV : Renseignements complémentaires

Déclaration de représentation de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et priorités* (RPP) de 2005-2006 de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Ce document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités*.

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure de gestion, des ressources et des résultats;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada selon le RPP.



Michelle Chartrand, présidente

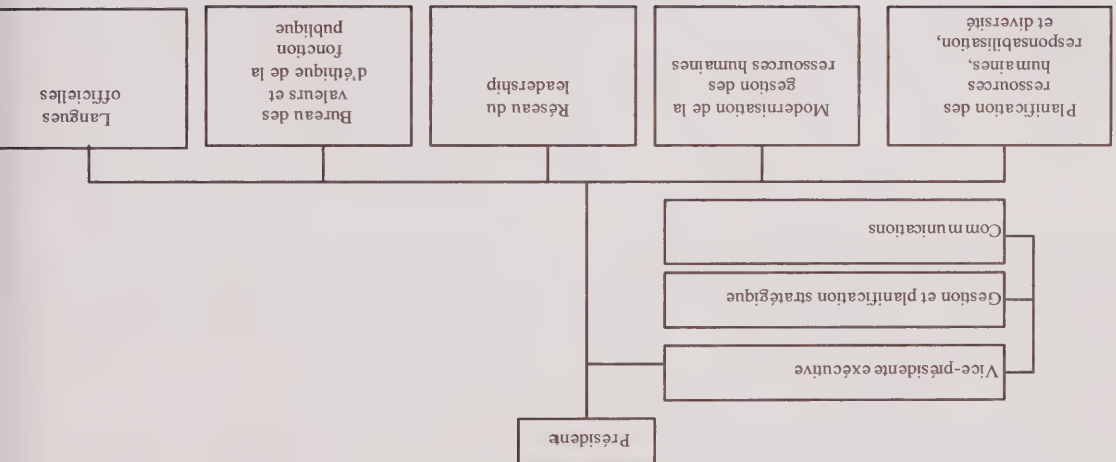
Agence de gestion des ressources humaines
de la fonction publique du Canada

3.3 Notre structure organisationnelle

- établir un modèle de fonctionnement qui permettra à l'Agence d'offrir un leadership, des politiques, des programmes et des services de soutien clairs, cohérents et intégrés au chapitre de la gestion des RH dans la fonction publique, et qui apportera une valeur ajoutée aux ministères, aux organisations et aux fonctionnaires;
- acquérir une compétence de base reconnue en mesure du rendement et de reddition de compte.

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Structure organisationnelle (en date du 1^{er} avril 2005)



emploi. La coopération, les partenariats et la collaboration sont désormais les principales caractéristiques de la nouvelle relation de travail qui existe entre les organismes centraux, les ministères et les syndicats.

- **Habiller les ministères et organismes, et exercer une surveillance efficace.** Le double rôle de l'Agence consiste, d'une part, à habiller les ministères et organismes de sorte qu'ils puissent respecter les nouvelles normes de gestion des RH, et, d'autre part, à surveiller leur rendement et à veiller à ce qu'ils rendent compte des résultats obtenus. L'Agence ne sera vraiment efficace que si elle parvient à un juste équilibre entre ces deux responsabilités.

- **Faire preuve d'un leadership novateur et responsable.** L'Agence cherche à exercer un leadership novateur, basé sur la reddition de compte et des communications transparentes et efficaces.

- **Préconiser la simplicité et la clarté.** L'Agence simplifiera les politiques de gestion des ressources humaines et en réduira le nombre. Elle entend également clarifier son rôle de surveillance et rattacher clairement les différentes disciplines aux objectifs de haut niveau.

- **Favoriser l'intégration et la cohérence des différentes disciplines de la gestion des ressources humaines.** L'Agence s'efforce d'adopter des programmes, des politiques et d'autres instruments qui soient intégrés et cohérents. Cela signifie des orientations, des approches et un soutien plus clairs et plus efficaces en matière de gestion des RH ainsi que des attentes cohérentes et la création d'un dépôt central pour permettre d'accéder à l'expertise en gestion des RH.

3.2 Administration de l'Agence

L'un des défis pour appliquer ces principes de gestion de façon efficace est de s'assurer que la nouvelle organisation est établie correctement afin de mener à bien le programme du gouvernement concernant la modernisation de la gestion des RH. Pour ce faire, l'Agence concentre toute son attention sur les plans et priorités ci-après :

- créer et développer une organisation abordable, pleinement déterminée à respecter les engagements mentionnés dans le rapport *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, en préconisant et en appliquant, au sein de son organisation, la vision, les principes et les objectifs sous-jacents à la modernisation de la fonction de contrôle et de la gestion des ressources humaines;

- créer et développer une nouvelle structure organisationnelle efficace, dotée de secteurs d'activité (activités de programme) en accord avec l'objectif stratégique de l'Agence;

- établir un cadre de planification stratégique solide et clair, lié à une vision, à des objectifs globaux et à des résultats clés clairement énoncés;

- créer une structure de communication abordable qui permettra à l'Agence de se positionner à l'échelle de la fonction publique et de communiquer efficacement avec tous les groupes cibles;

Partie III : Notre organisation

3.1 Nos principes de gestion et nos partenaires

La création de l'Agence est directement liée à la nécessité de rajouter, renforcer et moderniser la gestion des RH dans la fonction publique, notamment par la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).

Toutefois, le succès de l'application de la LMFP exige, d'abord et avant tout, un changement de culture qui doit s'accompagner, au quotidien, d'un nouveau type de relations avec les syndicats ainsi que d'un transfert véritable de l'autorité des professionnels des RH aux gestionnaires hiérarchiques, et des organismes centraux aux administrateurs généraux.

Tous les intervenants devront travailler de concert afin de s'acquitter d'une responsabilité partagée. Il ne s'agit pas là de vains mots. Cela implique une nouvelle façon d'opérer et un nouveau modèle de relations entre l'Agence et ses partenaires. Traditionnellement, la surveillance par les organismes centraux était définie comme étant axée sur les règlements et sur l'application de politiques. Elle n'est pas l'intention de cette loi ni celle de l'Agence. Au contraire, l'Agence a aussi un rôle d'habilitation. Elle existe également pour aider les ministères et organismes à faire face à leurs nouvelles responsabilités. La surveillance et les rapports auront pour objet d'aider et de faciliter la reddition de comptes et la transparence au niveau de la gestion des RH, dans un esprit d'amélioration constante du programme.

Le développement d'une présence et d'un engagement coordonnés auprès des ministères et organismes impliquera aussi une approche du genre portefeuille, afin d'offrir des conseils et du soutien au niveau de la mise en œuvre. Cela signifie que les employés de l'Agence seront tenus responsables des services et des conseils qu'ils fournissent. Ils doivent procéder à des consultations, s'impliquer et s'efforcer de maintenir le processus aussi simple que possible et reposant sur le bon sens.

À cette fin, et en tant que nouvelle organisation, l'Agence conçoit déjà la gestion de ses RH en l'articulant autour des valeurs, principes, concepts et exigences de la nouvelle loi. L'Agence utilise cette expérience comme une occasion d'apprentissage et, par conséquent, de travailler avec plus d'efficacité et d'efficience avec ses partenaires. En montrant l'exemple, l'Agence veut être reconnue comme un modèle, transformant en pratiques exemplaires les principes ci-après :

- **Travailler efficacement avec nos partenaires.** L'Agence ne peut remplir son mandat sans l'adoption d'une approche de coopération. Nos partenaires principaux sont (sans toutefois s'y limiter) les professionnels des RH, les intervenants du secteur des langues officielles, le Secréariat du Conseil du Trésor du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Afin d'atteindre les buts et objectifs visés, l'Agence travaille aussi en étroite collaboration avec le greffier du Conseil privé, le Bureau du Conseil privé et le Comité des hauts fonctionnaires. La participation des syndicats est également essentielle au succès de l'approche équilibrée que l'Agence a adoptée à l'égard de l'engagement et du co-développement. Enfin, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, requière aussi que l'Agence consulte les représentants des groupes désignés à propos de la mise en œuvre de l'équité en

Plans et priorités

Calendrier

1. Le service aux Canadiens et la responsabilisation au chapitre des langues officielles sont améliorés

1.1. Des systèmes renforcés de surveillance et de reddition de comptes, qui rendent les résultats plus transparents et accessibles aux Canadiens, sont en place, y compris des indicateurs de rendement et des outils d'évaluation.

1.2. Des instruments de politique plus simples, plus clairs, plus accessibles et axés sur les résultats sont élaborés.

1.3. Les politiques pour le service au public, y compris de nouvelles directives pour les communications et les sites Web, sont modernisées.

1.4. L'examen de l'observation du *Règlement sur les langues officielles* (communications avec le public et service au public) est terminé.

1.5. Une aide continue est fournie aux institutions pour s'assurer que les langues officielles font partie intégrante des opérations et que la prestation de services bilingues aux Canadiens est améliorée, notamment grâce aux travaux réalisés dans le cadre du Plan d'action, y compris le Programme d'innovation, afin de soutenir le changement de culture.

2. Une vision commune consolidée d'un milieu de travail bilingue et de ses valeurs sous-jacentes est en place – ce qui contribue à l'usage effectif des deux langues officielles dans les régions ciblées

2.1. Une aide continue est offerte aux institutions pour promouvoir l'utilisation des langues officielles au travail, notamment grâce aux travaux réalisés dans le cadre du Plan d'action, y compris le Programme d'innovation, afin de soutenir le changement de culture.

3. Des cibles sont établies pour parvenir à des capacités bilingues accrues au sein des groupes de direction et de la relève, favorisant ainsi dans les régions bilingues l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail

Défis à relever...

L'adoption et le maintien d'une fonction publique exemplaire sur le plan des langues officielles implique l'intégration d'un grand respect pour la dualité linguistique dans les activités quotidiennes des employés, que ce soit dans leurs relations avec les collègues ou avec les Canadiens, ou que ce respect soit pris en considération lors de la planification et de la prise de décisions. Il s'agit-là d'un défi permanent qui exige des efforts soutenus, uniformes et bien ciblés.

concernant le service au public, la langue de travail et la participation des Canadiens anglophones et des Canadiens francophones. L'Agence surveille le respect, par les institutions fédérales, des obligations prévues par la loi, en suivant, en vérifiant et en évaluant l'efficacité et l'efficience de leurs programmes; elle prépare un rapport annuel à l'intention du Parlement et le soumet au président du Conseil du Trésor aux fins d'approbation et de dépôt.

De plus, l'Agence joue un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de la composante Fonction publique exemplaire du *Plan d'action des Langues officielles* – un plan quinquennal annoncé par le Premier ministre en mars 2003 pour donner une nouvelle impulsion à la dualité linguistique du Canada. En vertu de ce Plan d'action, l'Agence gère aussi le Programme d'innovation des langues officielles afin d'aider les institutions et les conseils fédéraux régionaux à mettre en œuvre des projets novateurs ayant un effet d'entraînement au niveau de la promotion des langues officielles.

Enfin, pour s'acquitter de ses responsabilités, l'Agence collabore étroitement avec de nombreux partenaires, dont la Commission de la fonction publique, l'École de la fonction publique du Canada, Patrimoine canadien et les 196 institutions assujetties à la loi.

Principaux plans et priorités...

Comme suite au *Plan d'action pour les langues officielles*, de nouvelles mesures sont prises en vue de renouveler le Programme des langues officielles. Comme le précise le *Rapport annuel sur les langues officielles de 2003-2004*, notre vision concernant l'implantation d'un changement de culture commence à prendre forme. Les politiques sont modernisées, nos réseaux sont plus étendus, des cadres de responsabilisation plus stratégiques et de nouveaux outils d'évaluation sont élaborés, et les institutions fédérales ainsi que les conseils régionaux collaborent avec nous pour relever le défi que constitue le rétablissement des langues officielles comme priorité et pour amener un changement graduel des cultures organisationnelles.

Toutefois, le changement de culture dans une organisation ayant l'envergure de la fonction publique fédérale exige du temps et les efforts concertés d'un grand nombre d'intervenants.

Par ailleurs, malgré les progrès significatifs enregistrés depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les langues officielles*, il y a plus de 35 ans, les réalisations dans certains domaines demeurent fragiles. En particulier, les droits et obligations sont encore mal compris et il y a encore des perceptions erronées quant aux exigences juridiques et stratégiques à l'intérieur comme à l'extérieur de la fonction publique; le nombre de cadres et de membres des groupes de relève qui sont bilingues doit être accru; de même, le français continue d'être sous-utilisé comme langue de travail dans les régions bilingues, et il faut absolument s'assurer que les superviseurs dans ces régions sont bilingues pour que les employés puissent se prévaloir de leurs droits linguistiques.

Ainsi, il faut renforcer le message que le respect des langues officielles du Canada est intrinsèquement lié à nos valeurs si nous voulons vraiment instaurer le bilinguisme en milieu de travail et fournir des services de qualité aux Canadiens. Cette initiative est d'autant plus importante que le gouvernement se tourne de plus en plus vers la prestation de services électroniques, les points de service unifiés et l'intégration avec d'autres partenaires et paliers de gouvernement. Par conséquent, grâce aux travaux réalisés dans le cadre du Plan d'action et du Programme d'innovation, une attention particulière sera constamment accordée aux priorités et plans ci-après :

2. La fonction publique a accès à des politiques, directives et outils et à un soutien à la fois modernes et entièrement intégrés

- 2.1. Des instruments de politique et des moyens d'action plus clairs, plus simples et axés sur les résultats sont fournis aux ministères et agences – pour intégrer les objectifs de l'équité en emploi à tous les aspects de la gestion des RH et des processus de planification des activités.

2.2. Des communications modernisées sont élaborées pour permettre aux ministères et organismes de passer d'un comportement passif à un engagement actif.

- 2.3. Des initiatives de modernisation dictées par la LMFP et d'autres non régies par une loi sont intégrées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour veiller à ce que l'on satisfasse aux exigences aux fins de l'application de la nouvelle définition de « mérite », compte tenu des exigences actuelles et futures en matière de diversité.

3. Les résultats sont plus transparents et accessibles aux Canadiens

- 3.1 Des améliorations sont constamment apportées aux systèmes de surveillance et de reddition de comptes afin de rendre les résultats plus accessibles et transparents pour les Canadiens, en temps opportun, y compris des progrès dans la réalisation des objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Plan d'action de Faire place au changement.

Défis à relever...

Au plan de l'équité en emploi, c'est un véritable défi que de s'adapter à la diversité sans cesse croissante de la population et de la main-d'œuvre au Canada. Le visage du Canada change à un rythme accéléré, notamment en raison de la croissance du groupe des minorités visibles au sein de la main-d'œuvre au pays. Pour réussir à réaliser et à maintenir les engagements en matière d'équité dans la fonction publique, des changements au niveau de la culture, des mentalités, des comportements et des pratiques sont nécessaires. Un tel programme exige à long terme des efforts soutenus, uniformes et bien ciblés.

2.3.2 Respecter et maintenir les engagements au titre des langues officielles...

Contexte et résultats
pour les Canadiens...

Le Canada n'est pas le seul pays à compter deux langues officielles. Toutefois, ce qui le distingue des autres pays est la voie qu'il a choisie en adoptant le bilinguisme. Cette approche typiquement canadienne – énoncée dans la Loi sur les langues officielles – est la preuve de nos valeurs fondamentales et de notre désir sincère de les manifester dans le cadre de notre vie publique. Ainsi, la Loi sur les langues officielles engage le gouvernement à servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix (Partie IV), à permettre aux employés dans les régions bilingues de travailler dans la langue officielle de leur choix (Partie V) et à assurer une participation équitable des Canadiens anglophones et des Canadiens francophones (Partie VI).

Pour soutenir ces engagements, l'Agence – par l'intermédiaire de sa Direction des langues officielles – élabore et coordonne les politiques et programmes du gouvernement fédéral

représentation de ces trois groupes au sein de la fonction publique fédérale dépasse désormais leur taux de disponibilité dans la main-d'œuvre canadienne.

Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la représentation des personnes appartenant à une minorité visible. Bien que l'écart entre la représentation de ce groupe au sein de la fonction publique et son taux de disponibilité dans la main-d'œuvre se réduit, nous devons redoubler d'efforts si nous voulons refléter la diversité sans cesse croissante du Canada, telle qu'elle ressort du recensement de 2001. De plus, nous n'avons pas réalisé les jalons 1-sur-5 énoncés dans le Plan d'action de *Faire place au changement* – une initiative approuvée par le gouvernement en juin 2000 en vue d'accroître la représentation et la participation des minorités visibles.

Principaux plans et priorités...

Par conséquent, l'une des priorités de l'équité en emploi consiste à intensifier nos efforts tout au long de l'horizon de planification pour atteindre les objectifs fixés dans le Plan d'action de *Faire place au changement*. Nous nous efforcerons aussi d'améliorer encore plus la participation et l'avancement professionnel des femmes, des autochtones et des personnes handicapées. Les plans et priorités de l'équité en emploi sont résumés dans le tableau qui suit :

Plans et priorités

1. La fonction publique est représentative et inclusive

1.1. Des améliorations sont constamment apportées à la représentation des minorités visibles et à leur taux de recrutement, tant pour les nominations pour une période déterminée de plus de trois mois que pour les nominations de durée indéterminée.

1.2. La surveillance du rendement et des progrès raisonnables ont été réalisés par les ministères et agences.

1.3. Une aide permanente est offerte aux ministères et organismes pour accélérer la progression du Plan d'action de *Faire place au changement*, en particulier pour atteindre les jalons 1-sur-5 établis pour 2005.

1.4. Une politique renforcée remplace la politique actuelle sur l'équité en emploi ainsi que celle portant sur l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées de la fonction publique afin d'étendre cette obligation à tous les groupes protégés par la loi canadienne sur les droits de la personne.

2005-2007

2005-2007

Récurrent

Récurrent

Calendrier

2.3.1 Réaliser et maintenir les engagements au titre de l'équité en emploi...

Contexte et résultats pour les Canadiens...

La fonction publique fédérale doit faire appel aux talents de toute la population et constituer un effectif qui reflète effectivement la diversité ethnique et culturelle du Canada. À cet effet, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que la fonction publique du Canada, le principal employeur au pays, offre un milieu de travail représentatif pour ce qui est de l'embauche de personnes appartenant aux quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. La fonction publique cherche à offrir un milieu de travail plus inclusif au sein duquel les membres de ces groupes désignés ainsi que l'ensemble des employés auront la possibilité d'offrir d'excellents services aux Canadiens. L'objectif global consiste à éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement de ces groupes désignés et à appliquer des mesures positives afin d'accroître leur représentation et leur participation au niveau des effectifs.

À cette fin, et de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada, les ministères et les organismes, l'Agence a pour principale responsabilité de soutenir l'application de la Loi et l'intégration de ses principes et objectifs à tous les aspects de la gestion des RH. Pour ce faire, la Direction de l'équité en emploi de l'Agence élabore des politiques, directives et lignes directrices en matière d'équité en emploi, communique les objectifs et priorités du programme, aide les ministères et organismes en élaborant et en diffusant des pratiques éprouvées, en instituant des projets, en créant des outils et en développant la capacité des ministères au moyen d'ateliers et de séances d'information, fournit des conseils au sujet de la Loi et autres questions liées à l'équité en emploi, surveille le rendement des ministères et organismes et prépare des rapports d'étape à l'intention du Parlement par le biais de rapports annuels. De plus, la Direction administre et gère des mesures positives.

Comme le précisait le rapport annuel sur l'équité en emploi de 2003-2004, des progrès significatifs ont été réalisés sur le plan de l'équité en emploi dans l'ensemble de la fonction publique depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 1996. Depuis le premier rapport annuel au Parlement, il y a un peu plus de dix ans, les chiffres démontrent que la situation des membres des groupes désignés s'est améliorée - surtout celle des femmes, des autochtones et des personnes handicapées. La

	Ressources financières (en millions de dollars)			Ressources humaines (équivalents plein temps)		
Dépenses prévues 2005-2006	11,2	10,7	10,3	86	86	85
Dépenses prévues 2006-2007						
Dépenses prévues 2007-2008						

3. Des politiques du Conseil du Trésor favorisant une culture ancrée sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique sont adoptées ou améliorées

3.1. La politique et le régime de prévention et de règlement des cas de harcèlement sont révisés et les changements nécessaires sont apportés.

3.2. Les Services officiels pour le règlement des différends (SORRD) sont mis en œuvre dans les ministères.

3.3. Une stratégie de bien-être en milieu de travail pour la fonction publique est élaborée et mise en œuvre.

4. Le soutien nécessaire est fourni au gouvernement en vue de l'élaboration d'une loi sur la divulgation des actes répréhensibles, y compris la protection des dénonciateurs contre les représailles

4.1. La création du nouveau régime reçoit le soutien nécessaire et les politiques et instruments sont mis à jour.

4.2. Le nouveau régime de divulgation et d'autres instruments connexes nouveaux sont préconisés et intégrés aux pratiques de gestion.

2005-2007

2005-2006

2005-2008

2005-2007

2005-2007

Défis à relever...

Les changements au cadre législatif et stratégique qui sous-tend les valeurs et l'éthique de la fonction publique pourraient être retardés ou sensiblement modifiés en raison des processus parlementaires ou des résultats consécutifs à des révisions majeures comme celles de la Commission d'enquête sur le programme de commandites et les activités publicitaires.

2.3 Une fonction publique représentative et accessible

C'est la troisième activité de programme de l'Agence. La réalisation de cette activité de programme s'articule autour de deux secteurs de résultats clés :

- Réaliser et maintenir les engagements au titre de l'équité en emploi et diversité
- Réaliser et maintenir les engagements au titre des langues officielles

Comme le montre le tableau ci-dessous, les dépenses totales prévues pour cette activité de programme seront de l'ordre de 11,2 millions de dollars en 2005-2006 avec une réduction prévue de 0,9 million de dollars (ou 8 p. 100) en 2007-2008. Cette réduction comprend 0,7 million de dollars par suite de l'élimination progressive de certaines initiatives liées à l'équité en emploi et des économies de 0,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses.

éléments ont été mis en place afin de jeter les solides fondations d'une culture vigoureuse ancrée sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique.

En particulier, suite à la distribution du Code à plus de 160 000 fonctionnaires à l'automne 2003, des ateliers de sensibilisation et d'apprentissage ainsi que des outils de communication ont été élaborés et livrés à travers le pays, et les efforts en vue d'améliorer les instruments liés aux politiques des valeurs et de l'éthique se poursuivent normalement, les protocoles standard pour la gestion des cas sont mis en œuvre comme prévu, un Conseil consultatif interministériel supérieur sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique a été créé pour assurer le leadership et le contrôle à l'échelle du gouvernement, et d'importants travaux ont eu lieu en vue d'élaborer la loi envisagée en rapport avec le système de divulgation.

En termes d'avenir, le Bureau des valeurs et d'éthique de la fonction publique continue de bâtir sur les assises jetées l'an dernier. L'une des composantes clés de sa stratégie consiste à s'assurer que la fonction publique et ses organisations consolident l'infrastructure et les ressources requises en vue d'une gestion proactive et efficace des questions liées aux valeurs et à l'éthique; amélioreront puis soutiennent la compréhension et l'assimilation des valeurs et de l'éthique de la fonction publique par les employés; et, élaborent une feuille de route axée sur les résultats pour ce qui est du rendement des organisations sur le plan des valeurs et de l'éthique, y compris des indicateurs de rendement, ainsi que des outils et cycles d'évaluation. Parallèlement, un suivi particulier sera accordé en vue d'améliorer et/ou d'introduire les nouveaux outils d'intervention et d'achever l'élaboration du nouveau régime de divulgation des actes répréhensibles en milieu de travail.

Plans et priorités

1. Au moyen d'une stratégie d'apprentissage et de communication globale et soutenue, susciter la sensibilisation, la compréhension et la mise en œuvre auprès des employés à l'égard des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, y compris les obligations en vertu du *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique*

- 1.1. Des programmes de sensibilisation et d'apprentissage sont mis en œuvre dans la fonction publique et leurs résultats sont évalués.
- 1.2. Des spécialistes ministériels des valeurs et de l'éthique sont formés et disposent des documents, du soutien et de l'accès aux conseils dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités.

2. Une aide additionnelle est fournie aux ministères et organismes pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités

- 2.1. Des indicateurs de rendement pour les valeurs et l'éthique sont adoptés.
- 2.2. Les ministères et organismes reçoivent une « feuille de route » pour l'évaluation et l'amélioration permanente de leurs résultats en matière de valeurs et d'éthique dans la fonction publique.
- 2.3. Une stratégie de mesure et d'évaluation, y compris des sondages, est mise en œuvre.
- 2.4. Les communautés de pratique en matière de valeurs et d'éthique sont renforcées.

Plans et priorités clés...

Étant donné que le Bureau des valeurs et d'éthique de la fonction publique a été créé il y a un an, l'exercice 2005-2006 sera une deuxième année de développement. Au cours de la première année, de nombreux

À mesure que les attentes et pressions pour une fonction publique plus transparente s'intensifient, le rôle du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique prend une importance de plus en plus cruciale. En particulier, le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique s'efforce activement d'accroître la sensibilisation et la compréhension des employés à l'égard du nouveau *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique*, y compris les politiques connexes comme la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*. De plus, le Bureau des valeurs et d'éthique de la fonction publique aide le gouvernement à élaborer le projet de loi C-11 – *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* – présentement à l'étude au Parlement. Ce projet de loi vise à renforcer le régime de divulgation et d'enquête au sujet d'actes répréhensibles dans le milieu de travail de la fonction publique. Il vise en particulier à protéger les personnes qui dénoncent les actes répréhensibles, tout en assurant un traitement équitable des personnes visées par les allégations.

Le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique agit comme centre d'expertise pour l'élaboration et les conseils en matière de politiques concernant les valeurs et l'éthique dans la fonction publique, y compris les politiques et stratégies liées au bien-être en milieu de travail, communique et favorise les objectifs et priorités des programmes, élabore et diffuse les pratiques exemplaires, outils et programmes de formation, veille à l'instauration d'une approche de responsabilisation axée sur les résultats pour ce qui est des valeurs et de l'éthique et surveille le rendement des ministères et des organismes.

À cette fin, l'Agence joue un rôle de chef de file en soutenant les ministères, les gestionnaires de la fonction publique et les fonctionnaires dans leurs efforts visant à instaurer et à maintenir une culture vigoureuse ancrée dans les valeurs et l'éthique. En particulier, par l'entremise de son Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, créé en novembre 2003, elle veille à ce que les ministères, les organismes et l'ensemble de la fonction publique mettent en place les politiques, les outils, l'infrastructure et les pratiques de gestion nécessaires pour que les valeurs et l'éthique de la fonction publique se reflètent dans les pratiques courantes et qu'elles fassent partie intégrante des processus de gestion et d'évaluation du rendement.

Le rapport intitulé *Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* reconnaît explicitement l'engagement pris par le gouvernement du Canada de gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. En fait, une solide culture basée sur les valeurs et l'éthique est cruciale pour la fonction publique et essentielle pour le maintien de la confiance du public dans son gouvernement. En tant qu'institution nationale majeure, la fonction publique du Canada doit gagner le respect et la confiance des ministres, du Parlement et des Canadiens par son dévouement à l'égard de l'intérêt public et sa vigoureuse culture empreinte de valeurs démocratiques, professionnelles et éthiques, axées sur les personnes.

Contexte et résultats pour les Canadiens...

fonction publique...

2.2 Favoriser et renforcer les valeurs et l'éthique dans la

été terminée en 2004 et qui favorisait un système simplifié, plus cohérent et souple, axé sur les résultats. Il poursuivra également la surveillance plus serrée de la classification des postes de direction et, surtout, l'intégration et la modernisation des programmes de perfectionnement des gestionnaires à l'intérieur d'un continuum, allant du superviseur de premier niveau aux administrateurs généraux.

De plus, les priorités et plans pour 2005-2006 porteront sur la création d'un Programme de récompenses dans la fonction publique qui reconnaîtra l'excellence en fonction de critères reflétant mieux les priorités du gouvernement, ainsi que sur l'élaboration d'un cadre obligatoire visant à soutenir une approche plus cohérente quant à la gestion et au perfectionnement des chefs de file. Les priorités et plans pour 2005-2006 sont résumés ci-après :

Plans et priorités

1. Apprentissage de base, comprenant une orientation à la fonction publique et une formation obligatoire est établi

1.1. Un cadre d'apprentissage de base est mis en œuvre et perfectionné

2005-2007

2. Les compétences de leadership sont simplifiées et mises à jour

2.1. Des mécanismes sont mis en place afin de faciliter l'intégration des nouvelles compétences dans la gestion des RH

2005-2006

3. Le suivi du Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres de direction est mis en place

2005-2006

4. Un cadre est élaboré pour intégrer les programmes de développement du leadership dans un continuum de gestion, en fonction des besoins actuels et futurs de la fonction publique

4.1. Lancement d'un nouveau programme intégrant les différents aspects des programmes existants

2005-2007

5. Des contrôles plus rigoureux de la classification des postes de direction sont mis en place

2005-2006

5.1. Surveillance continue

6. Un cadre est élaboré pour la gestion des cadres de direction

2005-2007

7. Un Programme de récompenses dans la fonction publique est mis en œuvre

2005-2006

Les défis à relever...

Pour s'assurer que les cadres sont bien préparés pour s'acquitter de leurs responsabilités de façon efficace et intégrée, il faut un engagement continu et des mesures d'ajustements qui impliquent tous nos partenaires ainsi que les fonctionnaires supérieurs. De même, l'intégration du nouveau *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* aux pratiques quotidiennes à tous les niveaux comporte, elle aussi, sa propre série de défis.

C'est pourquoi depuis le 1^{er} avril 2004 tous les programmes de développement du leadership ont été regroupés sous la responsabilité de l'Agence qui possède à présent la capacité organisationnelle, l'expertise et les connaissances nécessaires pour gérer tous ces programmes de façon plus intégrée et cohérente. Citons parmi ces programmes, le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE) et Échanges Canada.

En plus, l'Agence soutient et surveille la gestion collective de la communauté des sous-ministres adjoints du point de vue de l'élaboration de l'organisation et de la politique de classification du groupe de Direction ainsi que de la classification de tous les postes EX-04 et EX-05. Elle est aussi le centre d'expertise pour ce qui est de l'élaboration, l'application et l'interprétation des politiques liées à la rémunération des cadres, aux avantages sociaux, au rendement et aux conditions de travail. Par conséquent, elle fournit des services de secrétariat au Comité consultatif sur le maintien en poste et la rémunération des cadres. À partir de 2004-2005, le Réseau du leadership a également commencé à surveiller la classification des EX-01 à EX-03, parallèlement à la surveillance de la classification d'autres groupes, elle aussi assurée par l'Agence. De plus, le Réseau du leadership offre orientation et conseils au sujet du Programme de gestion du rendement pour le groupe de direction et en surveille la mise en œuvre dans plus de 70 ministères et organismes de la fonction publique.

Enfin, le Réseau du leadership travaille en étroite collaboration avec les ministères, organismes, régions et collectivités fonctionnelles, la Commission de la fonction publique du Canada, le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada et l'École de la fonction publique du Canada.

Principaux plans et priorités...

Un leadership compétent, éthique, responsable et dynamique est déterminant pour la modernisation de la gestion des RH et le rétablissement de la confiance dans la fonction publique. Ces dernières années, des événements publics d'une grande visibilité ont démontré le besoin d'améliorer la façon dont nous recrutons, formons, soutenons et récompensons les gestionnaires à tous les niveaux. En même temps, dans un environnement en évolution rapide, les cadres dans la fonction publique doivent posséder des connaissances et des habiletés plus variées que jamais, s'adapter à de nouveaux rôles, gérer le changement en plus d'assurer le déroulement des activités courantes et susciter un climat de confiance en favorisant la transparence, la responsabilité et le respect des normes éthiques les plus élevées.

Ces exigences sont aussi essentielles dans le contexte de la mise en œuvre de la LMFP en vertu de laquelle les gestionnaires assumeront plus de responsabilités et seront, par voie de conséquence, responsables de leurs décisions en matière de gestion. Par conséquent, ils doivent bien comprendre leurs nouvelles responsabilités et la façon de s'en acquitter.

Ainsi, durant le prochain horizon de planification, le Réseau du leadership maintiendra la même stratégie que celle énoncée l'année dernière. Il continuera de se consacrer à la rationalisation et à l'amélioration des compétences et des exigences de base en matière d'apprentissage pour les cadres, soit des compétences plus clairement définies et une formation obligatoire mettant davantage l'accent sur la gestion des ressources financières et humaines. Il mettra en œuvre les recommandations consécutives à la révision du Programme de gestion du rendement (PGR) qui a

dont les services internes sont fournis au sein du gouvernement, ainsi que l'impact des décisions du Comité d'examen des dépenses sur les priorités des ministères, ajouteront à la complexité déjà existante de la mise en œuvre des priorités susmentionnées.

2.2 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité

La deuxième activité de programme de l'Agence s'articule autour de deux résultats clés :

- favoriser un renouvellement efficace et constant du leadership;
- favoriser et renforcer les valeurs et l'éthique dans la fonction publique.

Comme le montre le tableau ci-dessous, les dépenses totales prévues pour cette activité de programme seront de l'ordre de 40,1 millions de dollars en 2005-2006 avec une réduction prévue de 1,1 million de dollars (ou 2,7 p. 100) en 2007-2008, soit une diminution de 0,9 million de dollars après la mise en œuvre prévue de la nouvelle Loi sur la protection des fonctionnaires/dénonciateurs d'actes répréhensibles et une économie de 0,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses.

	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Ressources financières (en millions de dollars)	40,1	40,0	39,0
Ressources humaines (équivalents temps plein)	227	227	227

Un sommaire des plans et priorités pour chacun des résultats clés est présenté ci-dessous.

2.2.1 Favoriser un renouvellement fort, efficace et constant du leadership...

Un leadership solide est indispensable à toute organisation. L'élément essentiel d'une bonne gestion est le calibre de son personnel, et cela est d'autant plus vrai dans le cas de ceux qui occupent des postes de direction. Qu'il s'agisse d'administrateurs généraux ou autres cadres supérieurs, de gestionnaires intermédiaires ou de superviseurs, tous doivent posséder de solides habiletés de leadership et une vision claire de leurs responsabilités.

Bien qu'il incombe aux ministères et organismes de perfectionner le leadership dans leurs organisations respectives, c'est à l'Agence – par l'intermédiaire du Réseau du leadership – que revient la responsabilité de développer et soutenir des gestionnaires hautement qualifiés, compétents et représentatifs dans le contexte général du gouvernement. Cela implique une approche intégrée qui appuie le développement des leader à l'intérieur d'un continuum depuis les gestionnaires de premier niveau jusqu'aux cadres supérieurs qui occupent les postes de niveau le plus élevé dans la fonction publique.

concernant l'équité en emploi et les langues officielles – ainsi que la compatibilité au niveau de la gestion de l'information.

Plans et priorités

Calendrier

1. La capacité de planification en RH est renouvelée et intégrée à la planification des activités

- 1.1. Consolider nos partenariats au sein de nos réseaux actuels afin d'aider les ministères et organismes dans leurs efforts intégrés de planification et d'élaborer des outils améliorés.

- 1.2. Accroître la capacité de recherche de l'Agence pour faciliter la planification ministérielle des RH et l'établissement des besoins actuels et futurs de la fonction publique.

- 1.3. Le Centre d'excellence fournit aux ministères et organismes des conseils et de l'information à jour, des outils pertinents, des pratiques exemplaires et(ou) du soutien sur place.

- 1.4. Lancer un projet de passeport de l'employé afin de protéger le transfert électronique des dossiers individuels et en vrac entre les ministères (une étape clé dans la création d'un dépôt de l'information sur les RH).

- 1.5. Rendre accessible l'information essentielle sur le rendement des RH à l'échelle de la fonction publique, au moyen d'un système de reddition de comptes sur le Web.

2. Des systèmes de responsabilisation efficaces et intégrés sont en place

- 2.1. Mettre à l'essai et lancer la mise en œuvre des indicateurs du rendement des RH au niveau du gouvernement et des ministères, à l'échelle de la fonction publique.

- 2.2. Des politiques et des instruments de gestion des RH plus clairs, plus simples et axés sur les résultats sont élaborés ou améliorés en vue de leur mise en œuvre dans les ministères et organismes.

- 2.3. Fournir aux ministères et organismes un modèle axé sur les résultats, conforme au Cadre de responsabilisation de la gestion, en même temps que les outils qui leur permettront d'atteindre les résultats au niveau de la gestion des RH.

- 2.4. Rendre disponible l'information essentielle sur le rendement des RH à l'échelle de la fonction publique au moyen d'un système de reddition de comptes qui utilise la technologie existante.

- 2.5. Déposer un rapport annuel au Parlement au sujet du rendement et des défis concernant la gestion des RH.

Les défis à relever...

L'amélioration des systèmes de planification de RH et de responsabilisation est de toute évidence une composante essentielle des efforts visant à moderniser la fonction publique du Canada. Toutefois, à l'instar de toute transformation majeure affectant l'ensemble des ministères et organismes, soutenir à long terme le changement sera tout aussi difficile que son introduction.

L'engagement constant des cadres supérieurs et les investissements constants dans le personnel et les systèmes seront déterminants pour la réussite. Des changements éventuels et majeurs à la façon

À cette fin, les ministères et organismes doivent être soutenus par des systèmes efficaces de planification des RH et de responsabilisation couvrant tous les aspects de la gestion des RH, de la dotation en personnel approprié au moment et aux postes appropriés, afin de s'assurer que les exigences en matière d'équité en emploi, de langues officielles et de bien-être en milieu de travail sont respectées. En fait, l'adoption de bons systèmes de planification des RH et de responsabilisation sont essentielles pour intégrer efficacement les besoins opérationnels et la gestion des personnes, de même que pour comprendre les besoins actuels et futurs en RH des ministères et organismes et permettre à ces derniers de s'adapter à un milieu de travail en évolution constante. Les systèmes de planification des RH et de responsabilisation doivent être soutenus par un accès opportun à des données et à une recherche en RH de caractère global et fiable, y compris la détermination d'objectifs et mesures du rendement au niveau des ministères et du gouvernement. Cela implique une approche intégrée de la reddition de comptes en matière de gestion des RH, axée sur les résultats, ainsi que des systèmes d'information capables de fournir des données pertinentes et exactes sur les activités de gestion des RH au moment et aux endroits où elles sont nécessaires.

Il est globalement reconnu qu'il est nécessaire de renforcer de façon importante les capacités de la fonction publique fédérale dans ces domaines. En fait, le besoin de moderniser les systèmes de planification des RH et de reddition de compte n'a jamais revêtu une si grande importance. Cela est d'autant plus vrai en ce qui concerne l'application de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* qui souligne clairement l'importance que revêt la planification des RH et qui exige qu'un rapport annuel soit déposé au Parlement sur l'état de la gestion des RH dans la fonction publique. Il est clair que la plus grande marge de manœuvre accordée aux gestionnaires et qui découle de la LMFP doit être contrebalancée par de nouvelles mesures de protection, des rôles plus clairs et une responsabilisation accrue. De même, les systèmes de dotation modernes et plus souples doivent être soutenus à l'intérieur des organisations par une planification rationnelle des RH en relation directe avec la planification des activités.

Pour relever ces défis, la Direction de la planification des ressources humaines, de la responsabilisation et de la diversité de l'Agence a une responsabilité primordiale pour ce qui est de s'assurer que les ministères et organismes disposent d'une fonction de planification des ressources moderne, intégrée à la planification des opérations, habilitée par les outils appropriés, dont l'accès à l'information et à la recherche en matière de RH, et soutenue par des systèmes de surveillance et de reddition de compte efficaces.

Principaux plans et priorités...

Des progrès sont en cours : une recherche poussée a été faite au sujet de la planification des RH et de nombreuses consultations ont eu lieu à travers le pays, des outils de planification des RH ont été mis à l'essai dans plusieurs ministères, pendant que l'École de la fonction publique du Canada intègre la planification des RH aux exigences de base en matière d'apprentissage, que des politiques axées sur les résultats sont en cours d'élaboration, que les activités de recherche en RH sont réorientées, et que des progrès sensibles sont réalisés quant à l'élaboration et la mise à l'essai d'une nouvelle approche axée sur les résultats pour ce qui est de la responsabilisation liée à la gestion des RH. Toutefois, le développement de capacités au niveau du gouvernement et des ministères exige du temps et, tel qu'illustré ci-dessous, il reste encore beaucoup à faire. L'Agence continuera de bâtir sur les fondations jetées l'an dernier. Une des priorités clés sera d'améliorer l'intégration des exigences de reddition de comptes des ministères et organismes – comme celles

équitable, sain et sûr.

Contexte et
résultats pour les
Canadiens...

Pour assurer la prestation de services de qualité aux Canadiens, il est impératif que les ministères et organismes soient soutenus par des effectifs productifs, capables de s'adapter, ayant assimilé les valeurs et l'éthique de la fonction publique, représentatifs de la population qu'ils servent et, finalement, dirigés efficacement dans un milieu de travail habilitant,

2.1.3 Etablir des systèmes efficaces et intégrés de planification des RH et de responsabilisation...

La réforme de la classification est une entreprise complexe qui doit se conformer aux politiques de rémunération et qui doit être pleinement coordonner avec les objectifs et le calendrier des négociations collectives de l'employeur. Une réforme réussie exige la participation de nombreux intervenants, dont le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les ministères, les agences et les agents de négociation. Les progrès sont constants mais graduels car il le faut que les attentes et les intérêts des participants soient constamment conciliés. D'autre part, la nature du travail dans la fonction publique est complexe, le nombre des spécialistes de la classification est limité et les participants doivent établir l'équilibre entre les ressources qu'ils peuvent consacrer à la classification et aux autres priorités. Dans ce contexte, l'un des principaux défis que l'Agence doit relever est celui de travailler de concert avec les autres participants pour tirer parti des opportunités éventuelles et pour optimiser le rythme auquel se déroulera la réforme de la classification dans les années à venir.

Les défis à relever...

- | | |
|-----------|--|
| 2005-2006 | 5.1. Un système de contrôle des coûts totaux de classifications à l'échelle du gouvernement est établi |
| 2005-2006 | 5.2. Chaque ministère et organisme dispose d'un système de contrôle en place |
| 2005-2006 | 5.3. L'Agence a la capacité de procéder à des examens horizontaux d'un groupe professionnel spécifique et/ou d'un ministère/d'un organisme |
| 2005-2007 | 5. Des systèmes de contrôle du rendement et des coûts sont en place |
| 2005-2006 | 4.1. Des plans visant à favoriser le recrutement et le maintien en poste des conseillers en classification sont mis en place |
| 2005-2006 | 4.2. Des programmes de formation de base sont élaborés à l'intention des spécialistes des RH |
| 2005-2006 | 4.3. Des services de soutien de base et des outils en direct sont offerts |
| 2005-2006 | 4.4. Une formation accrue, des services de soutien et des outils sont fournis |
| 2005-2007 | 4.5. Un soutien en vue de trouver de nouveaux moyens pour simplifier le processus de classification est fourni |
| 2005-2006 | 4. Des programmes de formation et des services de soutien sont fournis |

Plans et priorités

Calendrier

d'élaboration, pour mieux soutenir les spécialistes de la classification et aider l'organisation à rendre compte de ses activités de classification; mise à jour et rationalisation des politiques et des lignes directrices; clarification des rôles et responsabilités; achèvement de la surveillance du rendement de l'actuel système de classification; et, système de suivi des coûts en voie de mise en place. Toutefois, la modernisation du système de classification dans une organisation d'envergure comme la fonction publique du Canada est une entreprise pluriannuelle qui doit être mise en œuvre de façon graduelle. Pour 2005-2006, nous continuerons donc de bâtir sur les fondations jetées ces deux dernières années. Comme le résume le tableau ci-dessous, nous continuerons de réaliser des progrès en rapport avec la révision et la mise à jour des normes de classification des divers groupes professionnels; d'améliorer et mettre à jour les politiques et lignes directrices au fur et à mesure que la réforme est mise en œuvre; de renforcer notre soutien aux personnes chargées du travail de classification, en leur offrant notamment des programmes et outils de formation de base; et, enfin, de poursuivre notre étroite surveillance de l'intégrité du système de classification et du coût de modernisation des normes.

À ces priorités s'ajoute également le transfert à l'Agence des normes de qualification de la Commission de la fonction publique du Canada, en décembre 2005 en raison du lien direct qui existe entre les compétences, les qualifications et les normes de classification; l'élaboration d'une approche pour la gestion de l'évaluation des employés, plus axée sur les résultats; la mise en œuvre d'initiatives conjointes en organisation et classification; la mise en œuvre d'une série d'initiatives conjointes afin de trouver de nouveaux moyens pour réduire les efforts consacrés à la classification dans les ministères et organismes; la conclusion d'une entente avec les agents de négociation en vue de l'élaboration conjointe d'initiatives liées à la réforme de la classification; et, enfin, l'utilisation pour la prise de décision en matière de gestion des RH dans la fonction publique du système de Classification nationale des professions – un système d'avant-garde utilisé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, qui classe les effectifs par profession en fonction du type et du niveau des habiletés.

Plans et priorités

Calendrier

1. Les normes de classification son modernisées
2005-2009
2. Le transfert des normes de qualification de la Commission de la fonction publique
du Canada est terminé
2005-2006
3. Les politiques et lignes directrices sont renouvelées
 - 3.1. Les politiques et les lignes directrices de base sont mises à jour fur et à mesure que la réforme de la classification avance
2005-2006
 - 3.2. Une approche modernisée pour la gestion de l'évaluation du rendement est mise en place
2005-2006

Principaux plans et priorités...

Comme le précise le Rapport annuel 2003-2004 – Modernisation du système de classification, des étapes importantes ont été franchies depuis que la réforme a été lancée en 2002 : élaboration de cadres conceptuels et de stratégies pour la modernisation du système de classification, révision des normes de classification pour plusieurs groupes professionnels clés; nouveaux outils électroniques basés sur le Web, élaborés ou en cours

Bien que le gouvernement soit le principal employeur au pays, il est essentiel qu'il puisse disposer d'un système de classification moderne. Toutefois, certains éléments du système de classification d'un système de classification moderne. Cependant, le Conseil du Trésor a décidé de lancer en 2002 le projet pluriannuel de Réforme du système de classification, dirigé par la Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines de l'Agence. Ses objectifs consistent à examiner les normes de classification pour tous les groupes professionnels, restaurer la capacité du système afin de soutenir les personnes chargées du travail de classification, protéger l'intégrité du système par un contrôle efficace et, enfin, assurer des suivis et un système de reddition de comptes efficaces pour ce qui est du coût de modernisation des normes. Le but ultime est un système susceptible de simplifier le processus d'adéquation entre les personnes et les emplois, d'établir des liens directs avec la gestion du rendement, les pratiques de perfectionnement des compétences et la rémunération, de créer des possibilités de perfectionnement pour les futurs cadres et de contribuer directement au fonctionnement d'une fonction publique bien structurée et gérée.

Au niveau des ministères et organismes, cela signifie une conception organisationnelle appropriée, qui est mise en œuvre par des gestionnaires qui ont reçu les conseils de spécialistes et qui est soutenue par des descriptions de travail claires, cohérentes, faciles à comprendre et reflétant exactement la nature du travail. Cela signifie aussi des normes de classification sans distinction de sexe, qui soient assez souples pour s'adapter à l'évolution du travail dans le temps. Par ailleurs, cela signifie également la mise en œuvre de politiques et d'outils de soutien, ainsi que des contrôles ayant pour objet d'assurer l'uniformité au niveau de la mise en œuvre et des mécanismes de recours. Ces éléments constituent un préalable à la mise en place d'un système équilibrable, simplifié et réceptif pour la gestion des personnes. La classification représente plus qu'un simple moyen d'organiser et d'évaluer le travail de plus de 170 000 fonctionnaires : elle a pour objet d'établir l'adéquation entre les personnes et les emplois – plus rapidement.

Une modernisation réussie et durable de la gestion des RH implique aussi des systèmes modernes pour l'organisation et l'évaluation du travail exécuté par les fonctionnaires en vue de livrer les résultats pour les Canadiens. Pour recruter, motiver et maintenir en poste un effectif hautement compétent, le gouvernement a besoin d'un système de classification qui tienne compte des secteurs d'activité existants, évalue efficacement le travail qui s'effectue dans la fonction publique, simplifie les opérations de classification, reflète les réalités du marché du travail, soutient sa philosophie en matière de rémunération, considère de façon équilibrable le travail fourni par les hommes et les femmes, facilite l'avancement professionnel et la mobilité et, enfin, permette aux gestionnaires de concevoir des organisations qui favorisent un effectif et un milieu de travail efficaces.

Contexte et résultats pour les Canadiens...

publique...

2.1.2 Moderniser le système de classification de la fonction

Plans et priorités

Calendrier

4. La mise sur pied d'initiatives horizontales visant à soutenir la mise en œuvre de la LMFP est réalisée

- 4.1. Les communications sont gérées de façon efficace. 2005-2006
- 4.2. Les gestionnaires et les professionnels des RH disposent des outils et des programmes d'apprentissage dont ils ont besoin. 2005-2006
- 4.3. Le soutien financier aux initiatives de modernisation est assuré. 2005-2009
- 4.4. Les nouvelles capacités pour la saisie des données et les exigences en matière de rapports sont disponibles par suite de la mise en œuvre de la LMFP. 2005-2009
- 4.5. Un soutien est fourni aux ministères et organismes dans leurs efforts en vue de migrer vers des modèles de prestation de services en RH plus modernes, plus rentables et mieux intégrés. 2005-2006

Les défis à relever...

La mise en œuvre de la LMFP dans plus de 90 ministères et organismes est une initiative complexe qui comporte de nombreux défis. Le défi immédiat est celui de s'assurer que la fonction publique est prête à accueillir l'entrée en vigueur des différentes parties de la LMFP. De concert avec ses partenaires, l'Agence a mené à bien la plupart des travaux d'élaboration, et les ministères et organismes doivent à présent relever le défi que représente l'état de préparation intégrale au sein de leur organisation respective. On s'attend à ce que le projet suive son cours normal et que tous les intervenants soient prêts à assumer leurs nouveaux rôles et responsabilités en temps opportun.

Les répercussions à long terme de la LMFP dépassent de beaucoup la mise sur pied de nouveaux outils, politiques et programmes de formation. C'est une nouvelle façon d'opérer – c'est un nouveau modèle pour les relations entre l'Agence et ses partenaires. Le succès de la LMFP exige, d'abord et avant tout, un changement de culture qui doit s'accompagner, au quotidien, d'un esprit de collaboration avec les dirigeants syndicaux et d'un transfert véritable de l'autorité des professionnels des RH aux gestionnaires hiérarchiques, et des organismes centraux aux administrateurs généraux.

Pour réussir, tous les intervenants devront travailler de concert afin de s'acquitter de leurs responsabilités partagées. Traditionnellement, la surveillance par les organismes centraux était définie comme étant axée sur les règlements et sur l'application des politiques. Elle n'est pas l'intention de cette loi. Au contraire, l'Agence a aussi un rôle d'habilitation. Elle sera là aussi pour aider les ministères et organismes à faire face à leurs nouvelles responsabilités. La surveillance et la reddition de comptes auront pour objet d'aider et de faciliter l'amélioration constante du programme.

rapport annuel à l'intention du Parlement portant sur l'état de la gestion des RH à travers la fonction publique ainsi qu'à la révision législative de la LMFP d'ici cinq ans.

Mise sur pied d'initiatives horizontales aidant à soutenir l'application de la LMFP : l'Agence et ses partenaires travaillent en permanence sur une série d'initiatives horizontales visant à habiliter et à faciliter l'application de la LMFP dans tous les ministères et organismes. Dans son horizon de planification, l'Agence veillera notamment à ce que les ministères et organismes obtiennent un soutien constant en matière de conseils et d'expertise sur les nouvelles politiques; qu'ils bénéficient de programmes d'apprentissage pour les gestionnaires et les professionnels des RH, comme ceux élaborés par l'École de la fonction publique du Canada; que les changements nécessaires aux systèmes d'information soient mis en œuvre afin de répondre aux nouvelles exigences relatives à la collecte des données et à l'établissement des rapports au titre de la LMFP; et, que les ministères et organismes reçoivent le soutien et le financement nécessaires par le biais du Cadre d'investissement stratégique, pour introduire les nouvelles institutions et fonctions requises, procurer aux employés de nouvelles connaissances et habiletés et, enfin, les préparer en vue du changement de culture et de la modification des systèmes internes. L'Agence continuera également de soutenir les ministères et organismes dans leurs efforts en vue d'adopter des modèles de prestation de services en RH plus modernes, plus rentables et mieux intégrés.

Le tableau ci-dessous fournit la liste des principaux plans et priorités pour chacun des axes de travail susmentionnés.

Plans et priorités

Calendrier

- 1. Le système de dotation et de recours dans le cadre de la dotation est modernisé**
 - 1.1. Des politiques et instruments nouveaux et/ou modifiés sont élaborés, et les ministères et organismes reçoivent les outils et le soutien dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités dans le cadre d'un système de dotation, simplifié et plus souple, offrant des possibilités accrues en ce qui a trait à un processus de sélection plus rapide.
 - 1.2. Le Tribunal de dotation dans la fonction publique devient opérationnel.
- 2. Le système des relations de travail et de règlement des différends est modernisé**
 - 2.1. Le Centre d'expertise en matière de politiques concernant le système informel de règlement des différends est établi.
 - 2.2. Les systèmes de suivi sont en place pour s'assurer que la mise en œuvre de la LMFP a un effet durable sur les relations de travail dans la fonction publique.
- 3. Les systèmes de responsabilisation, de gestion du rendement et de reddition de comptes au titre de la LMFP sont renforcés**
 - 3.1. Un système de mesure du rendement pour le suivi de l'application de la LMFP par les ministères est établi.
 - 3.2. Un Cadre de responsabilisation de la gestion axée sur les résultats est établi afin de soutenir l'évaluation du projet et la révision législative de la LMFP.

d'achèvement et certaines parties de la loi ont déjà pris effet. Les points saillants des récentes réalisations pour chacun des quatre axes de travail, de même que les prochaines étapes, sont décrits ci-après.

La modernisation de la dotation et du recours dans le cadre de la dotation : Comme nous l'avons vu précédemment, la modernisation du système de dotation est prévue par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle a pour objectif principal d'établir un système de dotation plus simple et plus souple, afin que la fonction publique puisse attirer et embaucher les personnes appropriées, au moment et à l'endroit où elles sont nécessaires. Depuis que la LMFP a reçu la sanction royale, d'importants progrès ont été réalisés et les travaux préparatoires sont bien avancés : Le Tribunal de dotation dans la fonction publique est en voie de structuration et de dotation, les nouvelles politiques en matière d'emploi sont achevées, les outils destinés aux ministères et organisations concernant les diverses options en matière de dotation sont en cours d'élaboration et, enfin, les ministères et organisations ont commencé à faire part de leur état de préparation en vue de l'entrée en vigueur de la loi. Au cours du prochain exercice, la plupart de ces activités se poursuivront avec un accent plus marqué sur l'élaboration et l'exécution des programmes et activités d'apprentissage.

La modernisation des relations de travail et du règlement des différends : la modernisation du système des relations de travail est prévue dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ainsi que des modifications aux articles concernant les pouvoirs de gestion des ressources humaines dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La date prévue pour l'entrée en vigueur est le 1^{er} avril 2005 (excluant la disposition sur les griefs). Son objectif principal est de favoriser des relations de travail plus constructives, axées sur la collaboration, afin d'instaurer un milieu de travail plus efficace. Les travaux préparatoires ont été achevés en 2004-2005 et l'on s'attend à ce que les ministères et les organismes soient prêts à assumer leurs nouveaux rôles et responsabilités. En particulier, des comités consultatifs obligatoires pour les relations de travail et un système informel pour la gestion des différends ont été établis dans chaque organisation, en même temps que des ébauches de politiques et des outils ont été élaborés et distribués. Au cours du prochain exercice, la principale priorité de l'Agence et de ses partenaires portera sur la fourniture d'un soutien constant aux ministères et organismes en matière de politique, parallèlement à la surveillance des progrès réalisés et à l'évaluation des résultats. En particulier, le système informel pour le règlement des différends constituera une nouvelle fonction et une approche novatrice à l'intention des ministères et organismes et, d'ailleurs, le besoin d'établir un centre d'expertise en matière de politiques pour aider les ministères et les organismes à cet égard se fait déjà ressentir.

Responsabilisation, gestion du rendement et reddition de comptes. La mise en oeuvre de la LMFP exige une surveillance à deux niveaux : en premier lieu, pour suivre l'état de préparation des ministères et organismes à assumer leurs nouvelles responsabilités au fur et à mesure de l'entrée en vigueur des différentes composantes de la loi et, en second lieu, pour évaluer les effets de la loi à plus long terme. Pour ce faire, de concert avec les autres intervenants, l'Agence applique des méthodes de gestion de projet rigoureuses et systématiques afin de gérer et de rendre compte de la mise en oeuvre efficace et rentable de la LMFP à travers la fonction publique. À cet égard, la priorité en 2005-2006 portera sur l'établissement d'un système de mesure du rendement pour assurer le suivi de la mise en oeuvre de la LMFP dans les ministères. De plus, l'Agence poursuivra activement ses travaux en vue d'établir un Cadre de responsabilisation de la gestion axé sur les résultats, comprenant des mesures du rendement, qui servira aussi de base à la préparation du

leurs décisions concernant la gestion des RH. Ils auront une plus grande marge de manœuvre et plus d'autorité découlant directement de la loi, mais ils seront responsables de l'effet de leurs décisions plutôt que de la procédure qu'ils auront suivie. La loi permettra de transférer la responsabilité première de la gestion des RH aux gestionnaires hiérarchiques. D'autre part, la loi permettra aux agents de négociation et à la direction de développer de nouvelles façons de collaborer en vue de trouver des solutions conjointes aux questions de gestion des RH.

Ces changements législatifs exigeront la création de nouveaux mécanismes et structures institutionnels dans l'ensemble de la fonction publique, la mise en œuvre de nouveaux outils, politiques, services de soutien et systèmes, y compris de solides programmes de communication, d'apprentissage et de changement de culture afin de soutenir les nouvelles habiletés et compétences requises. Les ministères et organismes devront être prêts à accepter de nouvelles responsabilités et obligations en matière de RH et se montrer vigilants quant à l'exercice des nouveaux pouvoirs donnés à leurs employés, à mesure que les différentes parties de la LMFP seront appliquées.

De plus, comme on le verra dans d'autres parties du rapport, l'application de la LMFP sera renforcée par des initiatives de nature non-législative, telles que la réforme du système de classification et l'établissement de systèmes plus efficaces et intégrés de planification des RH et de reddition de compte. En fait, la plus grande marge de manœuvre accordée aux gestionnaires doit être contrebalancée par une supervision efficace, des rôles plus clairs et une responsabilisation accrue. De même, un système de dotation rationalisé doit être soutenu par une planification des RH plus solide à l'intérieur des ministères et en relation directe avec la planification des opérations.

Principaux plans et priorités...

L'Agence s'est donné comme priorité de diriger cette initiative de modernisation dans un esprit de collaboration et de partenariat avec le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, les ministères et organismes, les collectivités des RH et les syndicates. Ainsi, par l'entremise de sa Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines, le rôle de l'Agence est d'assurer une gestion efficace de la mise en œuvre de la LMFP à l'échelle du gouvernement; agir à titre de centre d'expertise en matière des diverses politiques de l'employeur; faciliter le financement ministériel; assumer un rôle de gérance et de contrôle ministériels; et, enfin, coordonner la gestion du changement par le biais de l'engagement, du partenariat et du soutien aux différents comités et sous-comités de sous-ministres. Pour ce faire, l'Agence a organisé ses plans pour la mise en œuvre de la LMFP autour de quatre axes de travail :

- la modernisation de la gestion des relations de travail et de la procédure de règlement des différends;
- la responsabilisation, la gestion du rendement et les rapports;
- la mise sur pied d'initiatives horizontales visant à soutenir l'application de la LMFP.

Sur chacun de ces fronts, des progrès appréciables ont été enregistrés depuis que la LMFP a reçu la sanction royale. Une grande partie des travaux préparatoires est à présent achevée ou en cours

Les sections qui suivent fournissent plus de détails au sujet des plans et priorités concernant chacun des trois résultats clés qui contribuent à la modernisation de la gestion des RH et au renforcement des systèmes de reddition de comptes.

2.1.1 Mettre en œuvre la Loi sur la modernisation de la fonction publique...

Contexte et résultats pour les Canadiens...

L'élément central de la modernisation des RH est la LMFP, qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003. Elle représente le changement le plus significatif de ces 35 dernières années quant à la façon dont la fonction publique embauche et gère ses employés. La modernisation de la gestion des personnes est essentielle pour attirer, former et maintenir en poste des employés et cadres talentueux, au moment et à l'endroit où ils sont nécessaires, et pour développer les capacités requises en vue de livrer des services de qualité aux Canadiens. De même, des relations patronales-syndicales saines et empreintes de maturité sont essentielles à l'instauration d'un milieu de travail coopératif.

Avant l'adoption de la LMFP, la législation en matière de gestion des RH ne s'était jamais adaptée aux changements intervenus dans les programmes de la fonction publique ni à l'évolution des valeurs du milieu de travail. Les politiques et pratiques en matière de RH étaient devenues trop complexes, rigides et restreignant, incapables de faire face aux besoins actuels et futurs de la fonction publique. En fait, le besoin de moderniser la gestion des RH au sein du gouvernement fédéral a été un thème constant dans les rapports du vérificateur général pendant plusieurs années.

La LMFP vise plusieurs objectifs. En premier lieu, elle a pour objet d'instaurer un système de dotation plus simple et plus souple, grâce à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Cette loi donnera plus de latitude aux gestionnaires pour attirer et embaucher les personnes appropriées au moment et aux postes où elles sont nécessaires. En deuxième lieu, elle vise à créer un milieu de travail plus efficace grâce à la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) qui est censée encourager des relations patronales-syndicales plus axées sur la collaboration. En troisième lieu, elle précise davantage les rôles et renforce la responsabilisation des administrateurs généraux et de leurs gestionnaires grâce à des amendements à la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP). Enfin, elle offre une approche intégrée en matière d'apprentissage pour les employés à tous les niveaux, grâce à la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, qui a donné lieu à la création de l'École de la fonction publique du Canada.

Tandis que la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada ait entré en vigueur le 1^{er} avril 2004, deux composantes majeures de la LMFP sont censées prendre effet durant l'exercice 2005-2006 : 1^{er} avril 2005, la modernisation des relations de travail et des règlements des différends – grâce à la LRTFP, et le 31 décembre 2005, la modernisation de la dotation et du recours dans le cadre de la dotation – grâce à la LEFP.

Par conséquent, l'exercice 2005-2006 sera un autre point tournant, et l'on commencera à constater des améliorations tangibles sur le plan de la gestion des ressources humaines à travers la fonction publique. En particulier, les gestionnaires auront de plus grandes responsabilités pour ce qui est du recrutement et de la gestion des employés et, par voie de conséquence, ils devront répondre de

Partie II : Plans et priorités détaillés par activité de programme

Tel que mentionné en introduction, afin de réaliser son résultat stratégique et livrer des résultats aux Canadiens, les plans et priorités de l'Agence s'articulent autour des trois activités de programme suivants :

- une gestion des RH modernisée et une responsabilisation accrue

- un leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité

- une fonction publique représentative et accessible

Les sections ci-dessous expliquent plus en détail les plans et priorités de chacune de ces trois activités de programme pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2008.

2.1 Une gestion des ressources humaines modernisée et une responsabilisation accrue

Pour réaliser cette activité de programme, l'Agence vise trois résultats clés :

- mettre en œuvre la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP);

- réformer le système de classification;

- établir des systèmes efficaces et intégrés de planification des RH et de responsabilisation

Comme le montre le tableau ci-dessous, les dépenses prévues au titre de cette activité de programme seront de l'ordre de 23,6 millions de dollars en 2005-2006 avec une réduction prévue de 7,7 millions de dollars (ou 32,6 p. 100) en 2007-2008. Cette réduction comprend une diminution de 7,5 millions de dollars quant au financement approuvé de la réforme du système de classification (un financement additionnel sera recherché pour cette initiative) et des économies de 0,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses.

	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Ressources financières (en millions de dollars)	23,6	23,6	15,9
Ressources humaines (équivalents temps plein)	191	191	142

Bien que des progrès importants aient été accomplis depuis l'entrée en vigueur de ces lois, des efforts soutenus sont encore nécessaires. L'Agence continuera de se donner des objectifs spécifiques dans ce domaine, tout en mettant en œuvre de meilleurs systèmes de surveillance et de reddition de comptes afin de rendre les résultats plus accessibles et transparents aux Canadiens.

Réaliser et maintenir les engagements au titre de l'équité en emploi...

Depuis la soumission au Parlement du premier rapport annuel concernant l'équité en emploi, il y a un peu plus de dix ans, les chiffres démontrent que la situation des membres des groupes désignés s'est améliorée, surtout dans le cas des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées. La représentation de ces trois groupes au sein de la fonction publique fédérale dépasse désormais leur taux de disponibilité au sein de la main-d'œuvre canadienne. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la représentation des personnes appartenant aux groupes des minorités visibles. Bien que poursuivant nos progrès afin de réduire l'écart entre la représentation et les taux de disponibilité de la main-d'œuvre pour ce qui est de ce groupe, nous devons redoubler d'efforts si nous voulons refléter la diversité sans cesse croissante du Canada, telle qu'elle ressort du recensement de 2001. De plus, nous n'avons pas réalisé les jalons 1-sur-5 énoncés dans le Plan d'action *Faire place au changement*, une initiative approuvée par le gouvernement en juin 2000 en vue d'accroître la représentation et la participation des minorités visibles. Par conséquent, l'une des priorités de l'Agence consistera à intensifier ses efforts afin d'atteindre les objectifs du gouvernement au titre du Plan d'action *Faire place au changement*. Nous nous efforcerons aussi d'améliorer encore plus la participation et l'avancement professionnel des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées.

Réaliser et maintenir les engagements au titre des langues officielles...

À la suite du *Plan d'action pour les langues officielles*, de nouvelles mesures sont prises en vue de renouveler le Programme des langues officielles. Comme le précise le récent Rapport annuel 2003-2004 sur les langues officielles, notre vision concernant la mise en œuvre d'un changement de culture commence à prendre forme. Les politiques sont modernisées, nos réseaux deviennent plus étendus, des cadres de reddition de compte plus stratégiques et de nouveaux outils d'évaluation sont élaborés et les institutions fédérales ainsi que les conseils régionaux collaborent avec nous pour relever le défi que constitue le rétablissement des langues officielles comme priorité et pour amener un changement graduel des cultures organisationnelles.

Toutefois, les réalisations dans certains domaines demeurent fragiles. En particulier, les droits et obligations sont encore mal compris et il y a encore des perceptions erronées quant aux exigences légales et politiques; et, le nombre de cadres, et leur relève, qui sont bilingues, doivent être accrus. De même, le français continue d'être sous-utilisé comme langue de travail dans les régions bilingues, et il faut absolument s'assurer que les superviseurs dans ces régions soient bilingues pour que les employés puissent se prévaloir de leurs droits linguistiques. Ainsi, il faut renforcer le message que le respect des langues officielles du Canada est intrinsèquement lié à nos valeurs si nous voulons vraiment instaurer le bilinguisme en milieu de travail et fournir des services de qualité aux Canadiens. Cette initiative est d'autant plus importante que le gouvernement se tourne de plus en plus vers la prestation de services électronique, les points de service uniques et l'intégration avec d'autres partenaires et paliers de gouvernement.

continuera à intégrer et à moderniser les programmes de perfectionnement en leadership à l'intérieur d'un continuum allant des superviseurs de premier niveau jusqu'aux administrateurs généraux.

Finalement, les priorités pour 2005-2006 comprendront également la refonte du Programme de récompenses de la fonction publique afin de reconnaître l'excellence en fonction de critères qui refléteront mieux les priorités du gouvernement, et l'élaboration d'un cadre obligatoire visant à soutenir une approche plus cohérente quant à la gestion et au perfectionnement des cadres.

Favoriser et renforcer les valeurs et l'éthique dans la fonction publique...

Étant donné que le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique a été créé il y a un an, l'exercice 2005-2006 sera sa deuxième année de développement. Au cours de la première année, de nombreux éléments ont été mis en place pour favoriser et soutenir une solide culture de valeurs et d'éthique dans la fonction publique; le nouveau *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* a été distribué à plus de 160 000 fonctionnaires; des ateliers de sensibilisation et d'apprentissage ainsi que des outils de communication ont été élaborés; un Conseil consultatif interministériel supérieur sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique a été créé pour assurer le leadership et la surveillance à l'échelle du gouvernement; et, d'importants travaux ont eu lieu en vue d'élaborer la loi concernant le système de divulgation. De plus, les efforts visant à améliorer les outils d'intervention à l'intention des ministères et des organismes se poursuivent normalement, alors que les protocoles standard pour la gestion des cas sont présentement établis.

La prochaine étape de notre plan consiste à s'assurer que la fonction publique consolide l'infrastructure et les ressources requises en vue d'une gestion proactive et efficace des questions liées aux valeurs et à l'éthique; continue d'améliorer et de soutenir la compréhension et l'assimilation des valeurs et de l'éthique de la fonction publique par les employés; élabore une feuille de route axée sur les résultats pour ce qui est du rendement des organisations sur le plan des valeurs et de l'éthique, y compris des indicateurs de rendement, ainsi que des outils et cycles d'évaluation. Parallèlement, un support continu sera accordé en vue d'améliorer les politiques et/ou) d'introduire de nouveaux instruments ainsi que pour achever l'élaboration du projet de loi C-11, *loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles*.

1.5.3 Une fonction publique représentative et accessible

La Loi sur l'équité en matière d'emploi engage le gouvernement du Canada à établir l'égalité au niveau de la représentation et de la participation de quatre groupes désignés en matière d'équité en emploi : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

La Loi sur les langues officielles engage le gouvernement du Canada à servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix, de permettre aux employés dans les régions bilingues de travailler dans leur première langue officielle et d'assurer une participation équitable des Canadiens anglophones et francophones.

aux recherches en matière de RH ainsi qu'à des informations plus complètes, plus pertinentes et plus fiables. L'Agence continuera aussi à réaliser des progrès au niveau de l'élaboration de mesures du rendement en rapport avec la gestion intégrée des RH, grâce à des politiques et outils plus précis, plus simples et axés sur les résultats, ainsi qu'à des systèmes plus efficaces fournissant de l'information pertinente, précise et cohérente au sujet des activités de gestion des RH au moment et à l'endroit où l'on en a besoin. Enfin, une autre tâche spécifique consistera à améliorer l'intégration des exigences de reddition de comptes des ministères et des organismes – comme celles ayant trait à l'équité en emploi et aux langues officielles – de même qu'à assurer une meilleure compatibilité entre les différents systèmes de gestion de l'information.

1.5.2 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité

Un leadership compétent, conforme à l'éthique, responsabilisé et dynamique est un facteur clé de succès dans la modernisation de la gestion des RH et le rétablissement de la confiance dans la fonction publique. De plus, les cadres doivent bien comprendre leurs responsabilités et la façon de s'en acquitter, en particulier dans le contexte de l'application de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).

Ce pourquoi, cette deuxième activité de programme de l'Agence consiste à développer et à soutenir le perfectionnement de gestionnaires afin d'en faire des chefs de file hautement compétents, guidés et évalués selon les normes de responsabilisation les plus élevées, capables de créer et de maintenir un milieu de travail de qualité. Par conséquent, les priorités de l'Agence s'articulent autour de deux secteurs de résultats clés : favoriser un renouvellement efficace et constant du leadership; et, promouvoir et renforcer les valeurs et l'éthique dans la fonction publique.

**Favoriser un
renouvellement fort,
efficace et constant
du leadership...**

Ces dernières années, des événements publics d'une grande visibilité ont démontré le besoin d'améliorer la façon dont nous recrutons, formons, développons, soutenons et récompençons nos gestionnaires à tous les niveaux. En même temps, dans un environnement en évolution rapide, les cadres de la fonction publique doivent posséder des connaissances et habiletés plus variées que jamais auparavant; ils doivent pouvoir s'adapter à de nouveaux rôles, gérer le changement en plus d'assurer le déroulement des activités courantes et susciter un climat de confiance, en favorisant la transparence, la responsabilisation et le respect des normes d'éthique les plus élevées. Ces exigences sont essentielles dans le contexte de la mise en oeuvre de la LMFP en vertu de laquelle les gestionnaires doivent clairement comprendre leurs nouvelles responsabilités et la façon de s'en acquitter.

Pour répondre à ces défis, l'Agence continuera de rationaliser et de relever les compétences et les exigences en matière d'apprentissage de base pour les cadres – y compris des compétences plus clairement définies et un apprentissage obligatoire mettant davantage l'accent sur la gestion des ressources financières et humaines ainsi que sur les valeurs et l'éthique. Elle mettra aussi en oeuvre les recommandations consécutives à l'examen du Programme de gestion du rendement (PGR), qui a pris fin en 2004, en vue de soutenir un système simplifié, plus cohérent et plus souple, axé sur les résultats. Elle assurera le contrôle de la classification des postes de cadres et, surtout, elle

Moderniser le système de classification...

La modernisation durable de la gestion des RH exige aussi des systèmes modernes permettant d'organiser et d'évaluer le travail fourni par les fonctionnaires en vue de livrer les résultats pour les Canadiens. Il s'agit là d'une condition *sine qua non* à un système de dotation concurrentiel, simplifié et souple. Tel que précisé dans le dernier Rapport annuel 2003-2004 sur la modernisation du système de classification, des étapes clés ont été franchies depuis que la réforme a été commencée en 2002. Toutefois, il s'agit d'une réforme qui s'étend sur plusieurs années et qui doit être réalisée de façon progressive. Au cours de la prochaine année, l'Agence continuera d'enregistrer des progrès sur le plan de la révision et de la mise à jour des normes de classification des différents groupes professionnels; mettra à jour les politiques et lignes directrices au fur et à mesure de la mise en œuvre de la réforme; renforcera son support aux personnes chargées du travail de classification, y compris l'élaboration de programmes de formation de base; et continuera de contrôler de près l'intégrité du système de classification ainsi que le coût de la modernisation des normes.

Les priorités en 2005-2006 comprendront aussi le transfert des Normes de qualification de la Commission de la fonction publique à l'Agence en décembre 2005, l'élaboration d'une méthode de gestion de l'évaluation du rendement des employés d'avantage axée sur les résultats; la détermination d'options visant à promouvoir le recrutement et le maintien en poste des conseillers en organisation et classification; et, la mise en œuvre d'une série d'initiatives conjointes visant à réduire les efforts relatifs à la classification dans les ministères et organismes. Les priorités comprendront, par ailleurs, la conclusion d'une entente avec les agents de négociation en vue de l'élaboration conjointe d'initiatives concernant la réforme de la classification ainsi que l'utilisation du système de Classification nationale des professions pour appuyer la prise de décision en matière de RH dans la fonction publique. Ce système classe les effectifs par profession, en fonction du type et du niveau des habiletés.

Instaurer des systèmes efficaces et intégrés de planification et de responsabilisation en matière de RH...

C'est le troisième élément clé sur lequel repose la modernisation de la gestion des RH. Les organisations de la fonction publique ont besoin d'être soutenues par des systèmes efficaces de planification et de responsabilisation en matière de gestion des RH, pleinement intégrés à leur planification opérationnelle et couvrant tous les aspects de la gestion des RH depuis la dotation des effectifs requis – là et où il le faut – jusqu'à la mise en œuvre des exigences en matière d'équité en emploi, de langues officielles et de bien-être en milieu de travail.

De plus, il sera nécessaire que la flexibilité qui sera accordée aux gestionnaires avec la LMFP soit contrebalancée par de nouvelles mesures de protection, des rôles plus clairs et une responsabilisation accrue. De même, un système de dotation moderne et plus souple doit être soutenu à l'intérieur des organisations par une solide planification des RH en appuie directe à leur planification opérationnelle.

Toutefois, la mise en place de telles capacités, à l'échelle du gouvernement comme au niveau de chaque ministère et organisme, exige du temps, et beaucoup reste à faire. À cet égard, l'Agence continuera d'œuvrer sur les bases jetées l'an dernier. En particulier, l'Agence continuera d'aider les ministères et organismes dans leurs efforts en vue d'instaurer une planification efficace des RH, intégrée à leur planification opérationnelle, et soutenue par un meilleur accès aux données et

**Mettre en oeuvre la
Loi sur la
modernisation de la
fonction publique...**

L'élément central de la modernisation de la gestion des RH est la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003. Elle représente le changement le plus significatif de ces 35 dernières années quant à la façon dont la fonction publique embauche et gère ses employés.

La LMFP vise plusieurs objectifs. En premier lieu, elle a pour objet d'instaurer un système de dotation plus simple et plus souple, grâce à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Cette loi donnera plus de latitude aux gestionnaires pour attirer et embaucher les personnes appropriées au moment et aux postes où elles sont nécessaires. En deuxième lieu, elle vise à créer un milieu de travail plus efficace grâce à la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) qui encouragera des relations patronales-syndicales davantage axées sur la collaboration. En troisième lieu, elle clarifie les rôles et renforce la responsabilisation des administrateurs généraux et de leurs gestionnaires grâce à des modifications à la Loi sur la gestion des finances publiques (LGF). Enfin, elle offre une approche intégrée en matière d'apprentissage pour les employés à tous les niveaux, grâce à la Loi sur l'Ecole de la fonction publique du Canada.

Tandis que la Loi sur l'Ecole de la fonction publique du Canada est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2004, deux composantes majeures de la LMFP sont censées prendre effet durant 2005-2006 : en avril, la modernisation des relations de travail et du règlement des différends et, en décembre, la modernisation de la dotation et du recours dans le cadre de la dotation. Ainsi, l'exercice 2005-2006 marquera un nouveau tournant et les profonds changements deviendront évidents sur le plan de la gestion des RH dans l'ensemble de la fonction publique.

En collaborant de près avec les organismes centraux, les ministères, les organismes et les syndicats, l'Agence a pour rôle de diriger, promouvoir et soutenir l'initiative de modernisation. À cet égard, depuis que la LMFP a reçu la sanction royale en novembre 2003, des progrès significatifs ont été réalisés : la plus grande partie des travaux préliminaires a été terminée, et les ministères et organismes ont commencé à faire part de leur état de préparation en prévision de la mise en oeuvre de la loi. On s'attend, d'ailleurs, à ce que le projet suive l'échéancier prévu et que tous les intervenants soient prêts à assumer leurs nouveaux rôles et responsabilités à temps.

Pour l'année 2005-2006, les priorités de l'Agence, et de ses partenaires, porteront sur la finalisation des nouveaux outils et des nouvelles politiques nécessaires au soutien des ministères et des organismes; l'achèvement des programmes de formation et d'apprentissage destinés à procurer de nouvelles connaissances et habiletés au personnel; le contrôle et l'évaluation des résultats à mesure que les différentes composantes de la LMFP prendront effet; et, enfin, l'offre d'expertise et de conseils en matière de politique aux ministères et organismes. Parallèlement, l'Agence poursuivra la mise en oeuvre des changements nécessaires au niveau des systèmes d'information afin de répondre aux nouvelles exigences en matière de collecte de données et de rapports découlant de la LMFP; aidera au financement des activités essentielles à l'instauration des nouvelles institutions et fonctions; soutiendra les ministères et organismes dans leurs efforts en vue d'adopter des modèles de prestation de services de RH plus modernes, plus rentables et mieux intégrés; et, continuera d'œuvrer en vue de l'instauration d'un Cadre de responsabilisation de la gestion axée sur les résultats. Ce cadre servira aussi à la préparation du nouveau rapport annuel pour le Parlement concernant l'état de la gestion des RH au sein de la fonction publique et servira également à la révision législative de la LMFP d'ici cinq ans.

Au cours des quatre dernières décennies, les lois encadrant la gestion des RH sont demeurées pratiquement inchangées et les pratiques et les systèmes de gestion des RH sont devenus trop complexes et trop rigides pour s'adapter aux besoins actuels et futurs de la fonction publique. Pour relever ce défi, la stratégie de l'Agence continuera d'être articulée autour de trois résultats clés : la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la réforme du système de classification de la fonction publique, et la mise en place de systèmes de planification des RH et de reddition de compte plus efficaces et mieux intégrés.

1.5.1 Une gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue

Les parties qui suivent fournissent un aperçu des plans et priorités de l'Agence par activité de programme pour la période comprise entre 2005-2006 et 2007-2008. Une présentation plus détaillée est également fournie dans la partie II du présent rapport.

Il s'agit du deuxième exercice de l'Agence. Depuis sa création le 12 décembre 2003, des composantes essentielles ont été mises en place pour réaliser le programme de modernisation du gouvernement concernant le renouvellement de la gestion des RH à travers la fonction publique. Toutefois, la modernisation et la promotion de l'excellence dans la gestion du personnel et le leadership ne peuvent se réaliser du jour au lendemain. Elles exigent des efforts ciblés et soutenus à l'intérieur d'un continuum qui intègre toutes les disciplines de la gestion des RH. Ainsi, au cours de la prochaine année, l'Agence continuera de mettre en œuvre la plupart des plans et des priorités que ceux énoncés, l'année précédente, dans le Budget des dépenses 2004-2005.

1.5 Aperçu de nos plans et priorités clés par activité de programme

- **Une fonction publique représentative et accessible** : une diminution de 0,7 million de dollars par suite de l'élimination progressive d'une série d'initiatives liées à l'équité en emploi, et une économie de 0,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses.
- **Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité** : une diminution de 0,9 million de dollars après la mise en œuvre prévue de la nouvelle *Loi sur la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles*, et une économie de 0,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses.
- **Une gestion des ressources modernisée et une responsabilisation accrue** : une diminution de 7,5 millions de dollars quant au financement approuvé de la réforme du système de classification (on recherchera un financement additionnel pour cette initiative) et une économie de 0,2 million de dollars par suite de l'exercice du Comité d'examen des dépenses.

Comme on peut le voir ci-dessus, on s'attend à ce que les dépenses totales prévues diminuent de 9,7 millions de dollars (ou 13 p. 100) au cours des trois prochaines années, pour passer de 74,9 millions de dollars en 2005-2006 à 65,2 millions de dollars en 2007-2008. Cette réduction nette peut être expliquée comme suit :

1.4 Ressources financières et humaines de l'Agence par activité de programme

Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu des ressources financières et humaines de l'Agence pour les trois prochains exercices :

Ressources financières (en millions de dollars) :

2005-2006	74,9
2006-2007	74,3
2007-2008	65,2

Ressources humaines (équivalents temps plein) :

2005-2006	504
2006-2007	504
2007-2008	454

Activités de programme de l'Agence :

Dépenses prévues	Type	Une gestion des ressources modernisée et une responsabilisation accrue			Permanent	23,6	23,6	15,9				
		Mettre en oeuvre la Loi sur la modernisation de la fonction publique										
		Moderniser le système de classification dans la fonction publique										
		Etablir des systèmes efficaces et intégrés de planification des RH et de responsabilisation										
Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité			Permanent	40,1	40,0	39,0	Favoriser un renouvellement efficace et constant du leadership			Favoriser et renforcer les valeurs et l'éthique dans la fonction publique		
Une fonction publique représentative et accessible			Permanent	11,2	10,7	10,3	Réaliser et maintenir les engagements au titre de l'équité en emploi			Respecter et maintenir les engagements au titre des langues officielles		

Notre vision

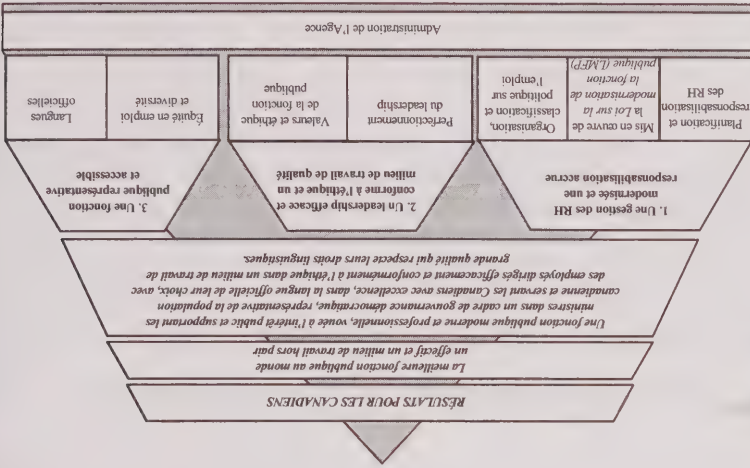
Notre résultat

stratégique

Nos activités de programme

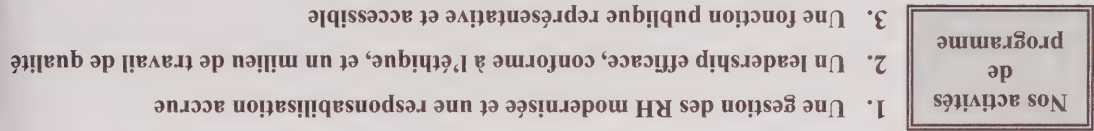
(Composantes de résultat stratégique)

Nos résultats clés



l'Agence (voir partie III).

Chacune de ces trois activités de programme est divisée en résultats clés qui sont étroitement reliés et en ligne avec la structure organisationnelle, de reddition de comptes et de responsabilisation de



sur les résultats (ou composantes de résultat stratégique) :

Tel qu'illustré ci-dessous, afin d'atteindre son résultat stratégique et livrer des résultats pour les Canadiens, l'Agence articule ses plans et ses priorités autour de trois activités de programme axées

1.3 Notre cadre de planification stratégique

Pour plus de renseignements au sujet des domaines de responsabilité de l'Agence, on pourra aussi consulter le site Web : Domaines de responsabilité de l'Agence.

- L'Agence regroupe la plupart des fonctions de gestion des RH, dont la planification des RH et la reddition des comptes (Y compris la recherche, l'analyse démographique et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux); la mise en œuvre et la gestion de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP); la gestion et la réforme du système de classification pour la fonction publique; les politiques en matière d'emploi; le développement du leadership (Y compris le Programme de gestion du rendement des cadres); les valeurs et l'éthique (Y compris le harcèlement en milieu de travail, le bien-être en milieu de travail et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle); l'équité en emploi et la diversité; et, les langues officielles.
- L'École veille à ce que les fonctionnaires aient accès à la formation dont ils ont besoin pour servir efficacement les Canadiens.
- Le secrétariat fournit des avis et des services de support aux ministres du Conseil du Trésor du Canada dans leur rôle d'optimisation des ressources. Il assure la surveillance des fonctions de gestion financière dans les ministères et organismes. Sur le plan de la gestion des RH, il assure la gestion de la rémunération, des pensions, des avantages sociaux et des relations de travail.

Partie I : Aperçu

1.1 Notre raison d'être et notre vision

Notre raison d'être est de moderniser et de favoriser de façon continue l'excellence dans la gestion des ressources humaines et le leadership à travers la fonction publique.

Le présent document est le deuxième rapport sur les plans et les priorités (RPP) pour l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence), laquelle a été créée il y a un peu plus d'un an, le 12 décembre 2003. Sa création repose sur la nécessité de rajeunir, renforcer et moderniser la gestion des ressources humaines (RH) dans la fonction publique et cela, notamment, à l'aide de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003.

Nos résultats pour les Canadiens...

En misant sur la LMFP et d'autres outils, l'Agence donnera à l'ensemble de la fonction publique la direction et l'orientation nécessaires en vue de favoriser et maintenir une gestion des RH et un leadership modernes, efficaces et axés sur les résultats. En visant l'excellence dans la gestion des RH, l'Agence a pour objectif ultime d'appuyer les organisations de la fonction publique à offrir des services de qualité aux Canadiens, tout en respectant les valeurs d'intégrité, de transparence et de responsabilisation.

Par conséquent, l'Agence sert les Canadiens en s'efforçant de mettre en place la meilleure fonction publique au monde...avec un effectif et un milieu de travail hors pair.

Notre *résultat stratégique* est une fonction publique moderne et professionnelle, vouée à l'intérêt public et supportant les ministres dans une cadre de gouvernance démocratique, représentative de la population canadienne et servant les Canadiens avec excellence dans la langue officielle de leur choix, avec des employés dirigés efficacement et conformément à l'éthique dans une milieu de travail de grande qualité qui respecte leurs droits linguistiques

1.2 Nos fonctions dans le cadre du portefeuille du Conseil du Trésor

L'Agence fait partie du portefeuille du Conseil du Trésor du Canada. En sa qualité de gestionnaire général et d'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor du Canada gère les responsabilités du gouvernement sur le plan des finances, du personnel et de l'administration. On distingue trois organisations au sein du portefeuille du Conseil du Trésor du Canada, chacune d'elles jouant un rôle spécifique au niveau du soutien qu'elle apporte au Conseil du Trésor du Canada dans son rôle d'employeur : le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) et l'Agence.

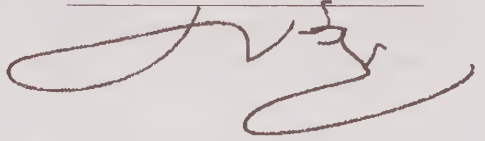
L'exercice 2005-2006 sera aussi marqué par des progrès significatifs au chapitre de l'intégration définitive des programmes de développement du leadership. La plus grande cohérence et la meilleure harmonisation qui en résulteront, contribueront davantage au développement de cadres compétents et talentueux, dont l'orientation et l'évaluation répondront aux normes les plus élevées en matière de responsabilisation.

Parallèlement, l'Agence continuera de rationaliser les compétences et les principales exigences requises en matière d'apprentissage des leaders, y compris des compétences mieux définies et un apprentissage obligatoire, qui met l'accent sur la gestion des ressources financières et humaines ainsi que sur les valeurs et l'éthique.

Enfin, l'Agence continuera d'apporter des améliorations ciblées dans le domaine de l'équité en emploi et des langues officielles, tout en adoptant de meilleurs systèmes de surveillance et de reddition de comptes afin de rendre les résultats plus accessibles et transparents à l'intention des Canadiens.

Le gouvernement a pris l'engagement de faire les choses différemment. La création de l'Agence reflète sa détermination à instaurer et à soutenir l'excellence à l'aide d'une gestion moderne et exemplaire de ses ressources humaines. Il s'agit d'un point tournant dans l'histoire de l'administration de la fonction publique qui, pour la première fois, dispose d'une agence dédiée à la gestion des ressources humaines. De plus, le gouvernement déposait au Parlement, en octobre dernier, le projet de loi C-8 visant à confirmer, par voie législative, les décrets qui ont donné naissance à la création de l'Agence.

À titre d'employeur le plus important au Canada, la capacité du gouvernement à répondre aux attentes des Canadiens dépend d'abord et avant tout des compétences, de l'engagement et de l'intégrité de ses fonctionnaires. Dans ce but, l'Agence s'emploie à moderniser, à améliorer et à intégrer en un tout cohérent l'ensemble des fonctions de gestion des ressources humaines qui lui sont confiées. Elle cherche à améliorer non seulement la culture, les valeurs, les comportements et les pratiques, mais aussi les outils essentiels à une fonction publique moderne, capable de répondre aux attentes de tous les Canadiens et digne de leur confiance et respect.



Reg Alcock

Président du Conseil du Trésor et

ministre responsable de la Commission canadienne du blé

Message du Ministre



En qualité de ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, je suis très heureux de présenter le Rapport sur les plans et priorités de l'Agence pour 2005-2006.

L'Agence a été créée le 12 décembre 2003 afin de moderniser et de favoriser l'excellence dans la gestion des ressources humaines et le leadership à travers la fonction publique.

Depuis la création de l'Agence, il y a un peu plus d'un an, des progrès significatifs ont été réalisés et les efforts de modernisation du gouvernement ont commencé à porter leur fruit. De fait, l'exercice 2005-2006 marquera un autre point tournant alors que l'on commencera à constater des améliorations tangibles sur le plan de la gestion des ressources humaines à travers la fonction publique.

Tout d'abord, les deux principales composantes de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) seront mises en oeuvre en 2005, soit la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, au mois d'avril, et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, au mois de décembre. Sur ces deux fronts, l'Agence et ses partenaires ont déjà terminé la plupart des travaux préliminaires, et les ministères et organismes ont commencé à faire rapport sur leur état de préparation en prévision de l'entrée en vigueur de ces deux nouvelles lois. Dans l'année à venir, l'Agence continuera, de concert avec ses partenaires, à déployer ses efforts pour s'assurer que les ministères et organismes soient pleinement prêts à assumer leurs nouveaux rôles et responsabilités. Ces deux lois seront cruciales pour instaurer des relations de travail patronales-syndicales plus constructives et davantage axées sur la collaboration, ainsi qu'un système de dotation plus simple et plus souple. La *loi sur les relations de travail dans la fonction publique* créera un milieu de travail plus efficace et la *loi sur l'emploi dans la fonction publique* viendra rehausser la capacité des gestionnaires à attirer et à embaucher les personnes dont ils ont besoin, au moment et où il le faut, tout en respectant les valeurs les plus élevées en matière d'intégrité, de transparence et de responsabilisation en rapport avec leurs décisions.

De plus, la mise en oeuvre efficace de ces lois s'en trouvera facilitée par de nouveaux progrès dans des initiatives clés, dont la réforme du système de classification, l'instauration de systèmes de planification des RH plus efficaces et mieux intégrés à la planification des opérations, l'élaboration de meilleurs systèmes de responsabilités et un appui continu aux ministères et aux organismes pour les aider à mettre en oeuvre des modèles de prestation de services en matière de gestion des ressources humaines plus modernes, plus rentables et mieux intégrés.

D'autre part, en appui à l'engagement de la fonction publique à œuvrer conformément aux valeurs et aux normes d'éthique les plus élevées, l'Agence continuera à intégrer le nouveau Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique aux activités quotidiennes de tous les fonctionnaires, ainsi qu'à appuyer le gouvernement dans l'élaboration de la nouvelle *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs*.

Table des matières

Message du Ministre.....	3
Partie I : Aperçu.....	5
1.1 Notre raison d'être et notre vision	5
1.2 Nos fonctions dans le cadre du portefeuille du Conseil du Trésor	5
1.3 Notre cadre de planification stratégique	6
1.4 Ressources financières et humaines de l'Agence par activité de programme	7
1.5 Aperçu de nos plans et priorités clés par activité de programme	8
Partie II : Plans et priorités détaillés par activité de programme.....	14
2.1 Une gestion des ressources humaines modernisée et une responsabilisation accrue	14
2.2 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	25
2.3 Une fonction publique représentative et accessible.....	30
Partie III : Notre organisation	36
3.1 Nos principes de gestion et nos partenaires	36
3.2 Administration de l'Agence.....	37
3.3 Notre structure organisationnelle.....	38
Partie IV : Renseignements complémentaires.....	39
Déclaration de représentation de la direction.....	39
Tableau 1 : Dépenses ministérielles prévues et équivalents temps plein.....	40
Tableau 2 : Programme par activité.....	42
Tableau 3 : Crédits et postes statutaires dans le budget principal des dépenses.....	43
Tableau 4 : Coût net de l'Agence pour l'exercice budgétaire	44
Tableau 5 : Besoins en ressources par organisation et activité.....	45
Tableau 6 : Sommaire des transferts de paiement	46
Tableau 7 : Précisions sur les programmes de paiements de transfert.....	47
Tableau 8 : Adresses Internet utiles.....	48

Pour plus de renseignements :

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

90, rue Sparks, pièce 820

Ottawa (Ontario)

Site Web : http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp

hr-info-rh@hrma-agrh.gc.ca

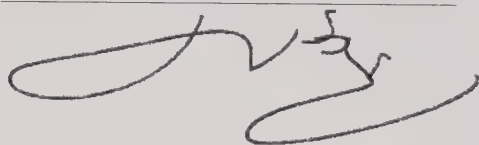
1 800 O-Canada

Afin de ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

Agence de gestion des ressources
humaines de la fonction publique du
Canada

Budget des dépenses 2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités



Reg Alcock
Président du Conseil du Trésor et
ministre responsable de la Commission canadienne du blé

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMIR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>
ISBN 0-660-62814-7
No. de catalogue : BT31-2/2006-III-119



Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada





Public Service Staff Relations Board

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-35
ISBN 0-660-62736-1

Public Service Staff Relations Board

**2005-2006
Estimates**

Report on Plans and Priorities

Approved

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Liza Frulla', is written over a horizontal line.

**The Honourable Liza Frulla
Minister of Canadian Heritage
and Minister responsible for
Status of Women**

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: OVERVIEW.....	1
Chairperson's Message.....	1
Summary Information.....	3
Departmental Priorities.....	4
 SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME	 9
Strategic Outcome	9
Program Activity	9
 SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION	 11
Management Representation Statement	11
Organizational Information	12
Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents	13
Table 2: Program by Activity	14
Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates	15
Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year	16
 SECTION IV: OTHER INFORMATION	 17
Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board	17
References: Statutory and Departmental Reports	17
Contacts for Further Information.....	18

SECTION I: OVERVIEW

Chairperson's Message

The spring of 2005 will mark a new era for labour relations in the federal Public Service as the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* becomes reality. Indeed, the federal government has announced its intention to proceed with the promulgation of this new legislation along with certain other provisions of the *Public Service Modernization Act* on April 1st, 2005. Greater labour-management cooperation is at the heart of this new legislative framework. The requirement for departments to establish labour-management committees, to develop informal conflict resolution systems, and to enable co-development of workplace improvements are all meant to foster improved labour relations in the Public Service.



The *PSLRA* establishes a new Public Service Labour Relations Board building on the current Public Service Staff Relations Board, an institution that was established in 1967 with the inception of collective bargaining in the Public Service of Canada. Under the new Act, the Board is vested with an expanded mandate consisting of three major components: adjudication, mediation, and compensation research and analysis.

The expeditious handling of proceedings referred to the Board for adjudication will remain a priority, as will be the application of the fundamental rules of fairness, justice and impartiality.

The *PSLRA* recognizes mediation and conflict resolution as an integral element of the new Board's mandate and as a cornerstone of a modernized labour relations regime. The Board has already placed over the last few years significant emphasis on innovative approaches to the resolution of workplace conflict, as an alternative to the more formal and traditional rights determination processes. The Board, after consultation with parties, will develop and offer mediation services that meet expectations, requirements and needs of clients in light of the new legal framework.

The Board will also establish a compensation research and analysis function. This new function will consist of conducting market-based compensation research, compiling and analyzing compensation data, and sharing the information with the parties and the public. The success of this function is highly dependent on the establishment of a statutory Advisory Board to provide me with objective and



independent advice on compensation analysis and research issues. The Board, mindful of the high expectations from parties in regard to this new responsibility, will build on its status as a neutral and independent third-party to deliver this service in a manner that takes into account their concerns and their needs.

New Public Interest Commissions (PICs) will be established to replace the Conciliation Board process used in collective bargaining. PICs will consist of labour experts jointly agreed upon by the parties and appointed by the designated Minister, based on my recommendations.

The Board plans to distribute early in 2005-2006, as part of a strategy to communicate its new mandate to clients, an information kit describing its various services and processes.

As the Board goes through this important transition, it must also continue to deal with an unprecedented increase in the volume of new grievances referred for adjudication. Although the volume of cases over the last two years has been extraordinary, we have witnessed a steady increase in the number of grievances over the last five years. This increase is raising some concern, particularly under the new regime where Board adjudicators will be called upon to interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, a new legal requirement which raises complex issues and will require lengthy hearings. Over the last few years, the Board has been successful in accessing supplementary funds, albeit on an annual basis, to help address the workload pressure issues. One priority of the Board in 2005-2006 will be to secure a permanent adjustment to its A-base budget in order to finally resolve the funding issue related to its adjudicative function. The Board will also seek additional resources from the *Public Service Modernization Act* Investment Fund to support its expanded mandate.

The Board will pursue its agenda to establish a modern management framework that will support its new mandate and provide a shared vision and understanding of the expected results. Its strategy and plans to put in place the appropriate management infrastructure include the implementation of an integrated Results-based Management and Accountability Framework (RMAF) and Risk Management Framework, of a multi-year Information Technology plan, of a revised Program Activity Architecture, and of updated Terms and Conditions of Employment which will reflect results of recent negotiations in the Public Service.

I look forward to the changes that lie ahead and I am confident that, with the right resources, the PSLRB will successfully meet the challenges that are presented to it.



Yvon Tarte
Chairperson

Summary Information

Mandate & Benefits to Canadians –The Public Service Staff Relations Board is an independent, quasi-judicial statutory tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems, including mediation, in the federal Public and Parliamentary Service. When the *PSLRA* comes into effect, the Board's mandate will also include a compensation research and analysis function.

The Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. Effective labour-management relations represent a cornerstone of good human resource management and contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs. Collaborative efforts between the parties, through communication and sustained dialogue, improve the ability of the Public Service to serve and protect the public interest.

Financial Resources*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$10,570	\$6,769	\$6,311

*(\$ Thousands)

Human Resources

2005-2006	2006-2007	2007-2008
94 FTEs	97 FTEs	93 FTEs



Departmental Priorities

(\$ Thousands)	Type	Planned Spending		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Administer the <i>PSLRA</i> framework	New	9,337*	6,719*	6,261
Establish the compensation research and analysis function	Previously committed	1,158	Ø	Ø
Address the adjudication workload pressure issues	Previously committed	Ø	Ø	Ø
Pursue initiatives to establish a modern management framework	Ongoing	75	50	50
TOTAL		10,570	6,769	6,311

*Includes supplementary funds approved until 2006-07 for NJC.

Plans and Priorities

This section presents for the planning period the major plans and priorities of the Board that contribute to the achievement of our strategic outcome which consists of promoting harmonious labour relations in the federal Public and Parliamentary Service.

Administer the *PSLRA* framework

The *PSLRA* sets a framework for improved labour relations in the Public Service based on greater labour-management cooperation. It requires departments to establish labour-management committees and informal conflict resolution systems, and promotes the co-development of workplace improvements. It also enhances collective bargaining conciliation through the appointment of Public Interest Commissions. It establishes a new and restructured Public Service Labour Relations Board, with a mandate to provide compensation research and analysis, adjudication and mediation services, and allows adjudicators to interpret and apply



the *Canadian Human Rights Act* if discrimination is an aspect of a grievance that is referred to adjudication, except for grievances related to pay equity.

The administration of this new legislative framework will be the first priority of the Board. New Board regulations that were drafted in consultation with clients, under the new provisions of the *PSLRA*, will come into effect on the same day that the government proceeds with the promulgation of the new legislation. These new regulations will be published in the *Canada Gazette*, posted on the Board's internet site and distributed to a wide audience of employer and bargaining agent representatives soon after their coming into effect. Ongoing training and coaching activities for Board members and employees on the interpretation and application of the new legislative and regulatory frameworks will ensure an effective transition to the new regime. As part of its outreach activities, the Board will proceed early in 2005-2006 with a wide distribution of an information kit containing fact sheets on the various services of the new Board. It will also develop practice notes on specific issues of interest to clients and launch a new website. The Board also plans to adopt within the next 12 months a more modern case management system that will be better suited to the requirements of the new legislative framework, enable integration with other Board systems and eventually accommodate e-filing of grievances, applications and complaints.

A challenge associated with this priority will be the requirement to administer two parallel legislative frameworks until such time as all cases submitted under the *Public Service Staff Relations Act* regime have been processed. This will require well-defined procedures, flexibility in the case management system, clear communications with parties and ongoing training. Another challenge will be to secure from the *Public Service Modernization Act* Investment Fund sufficient funding to support the expanded mandate on an ongoing basis.

Establish the compensation research and analysis function

The *PSLRA* provides for the establishment of a compensation research and analysis function at the Board. This function will require that the Board conduct market-based compensation research, compile and analyze compensation data and share the information with the parties and the public. This information will be used by parties in the collective bargaining process and will be made available to other public institutions and the private sector. A statutory Advisory Board will be established by the designated Minister to provide objective and independent advice to the Chairperson of the Board on compensation research and analysis issues.

As a first step following the selection of the Director of the new unit, the Board will proceed with an organizational design exercise to research and define the most efficient and cost-effective approach to deliver this new function, which will include the development of research and analysis methodologies, management of market research information carried out by the external service delivery partners, analysis of



the information collected, quality control, and ongoing liaison with the Advisory Board. The necessary staffing and contracting activities will then proceed, as will the development of required systems.

Expectations from parties in regard to this new responsibility are high. A challenge will be to meet what could be divergent expectations and to instill and maintain credibility in the process. The Board will build on its status as a neutral and independent third-party to achieve these objectives, in consultation with the parties. It will also rely on the objective and independent advice of the Advisory Board in determining its course of action.

Address the adjudication workload pressure issues

The Board reported in its 2003-2004 Performance Report that the number of grievances referred to it for adjudication during the year had increased by 126% over the previous year. Similar increases are expected in 2004-2005. Furthermore, as the Board takes on its expanded mandate which will include the interpretation and application of the *Canadian Human Rights Act* in federal workplace disputes, no relief in the number of grievances is expected in the years to come. This increase has led to an unusual backlog in the processing of cases. Although the Board was successful in obtaining supplementary funding aimed at addressing the situation, it has been limited in what it could do due to the temporary nature of funding received. The workload pressure requires the staffing of additional indeterminate positions and this can only proceed with the allocation of permanent funding. The Board will therefore proceed in 2005-2006 with a request for a permanent adjustment to its A-base budget to resolve the funding issue related to its adjudicative function.

Pursue initiatives to establish a modern management framework

The Board is committed to establishing a modern management framework that will support the new mandate of the Board and provide a shared vision and understanding of expected results. The Board has already delivered on its modern management agenda, with the recent development of a Results-based Management and Accountability Framework (RMAF), which includes a risk management component and takes into account the expanded mandate of the Board. Over the planning period, the Board will proceed with the integration of this framework in its day-to-day business.

The Board will also proceed in 2005-2006 with the implementation of a multi-year information technology plan developed by the organization and validated by an expert firm. The plan seeks to modernize the Board's systems and more effectively integrate the information management component. Planned activities include the implementation of a new case management system, the integration of the records management system to the case management system, the establishment of a more reliant business continuity strategy, and the purchase of

super-servers. The challenge will be to secure sufficient funding to cover this investment in systems and information management.

Finally, the Board will continue with its practice of conducting an average of two independent internal audits per year. Planned activities for the planning period include an audit of financial operations as well as a follow-up on recommendations resulting from audits carried out at the Board over the last 3 years.



SECTION II: ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

Strategic Outcome:

The Board has one strategic outcome: to provide Canadians with an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public and Parliamentary Service, thereby minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs.

Program Activity:

The Program Activity Architecture approved by the Treasury Board identifies three program activities for the PSSRB: Administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service, including mediation services; Mediation Services in relation to collective bargaining negotiations and grievances and complaints; and National Joint Council. The approval took place at a time when the PSSRB was in the process of requesting the consolidation of its three activities (adjudication, mediation and National Joint Council) into one, which explains the redundancy between two of the above-noted activities. The consolidated activity will be titled: Administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service, including mediation services. As a result, PSSRB funding has been consolidated into one program activity in the Main Estimates. When the *PSLRA* comes into effect and establishes a new PSLRB, a revised PAA will be submitted to include the compensation research and analysis function under the activity.

The Board administers the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service. Board members administer the legislation by holding formal and expedited hearings throughout Canada. The Board also provides mediation services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing process and thereby to assist them in reaching settlement during collective bargaining. With the coming into force of the *PSLRA*, the Board will also offer compensation research and analysis services. Finally, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council, but plays no direct role in the administration and operations of this organization.

All priorities listed earlier in this report support the activity of the Board. The *PSLRA* fosters greater labour-management cooperation which aims at improved labour relations. The new compensation research and analysis function will produce credible and



applicable compensation data that can be used in the collective bargaining process, providing a benchmark that has been lacking since the abolition of the Pay Research Bureau in 1992. A stable and appropriate A-base budget will enable the Board to concentrate its efforts in the delivery of its services. Finally, a management agenda based on strong frameworks will support the Board in its decision-making and in the assessment and management of risks. It will enable the Board to better define, measure and report on results and performance.

Due to the fact that the Board was in transition between two mandates at the time of the writing of this report, performance indicators for the new Board are still under development. However, the following are used to evaluate performance of the PSSRB mandate:

- satisfaction level of clients in regard to fairness and timeliness with the adjudication services of the Board ;
- number of decisions referred to the Federal Court during the year;
- number of decisions set aside (allowed) for the year on judicial review;
- satisfaction level of clients in regard to the quality of mediation and conciliation services offered by the Board;
- number of cases resolved prior to adjudication.

The Board conducts a client satisfaction survey every three years. Results of this survey, along with internal statistics, are used to measure performance.

Financial Resources*

2004-2005	2005-2006	2006-2007
\$9,656	\$10,570	\$6,769

*(\$ Thousands)

Human Resources

2004-2005	2005-2006	2006-2007
67 FTEs	94 FTEs	97 FTEs

SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the 2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the Preparation of Part III of the Estimates: Report on Plans and Priorities*.

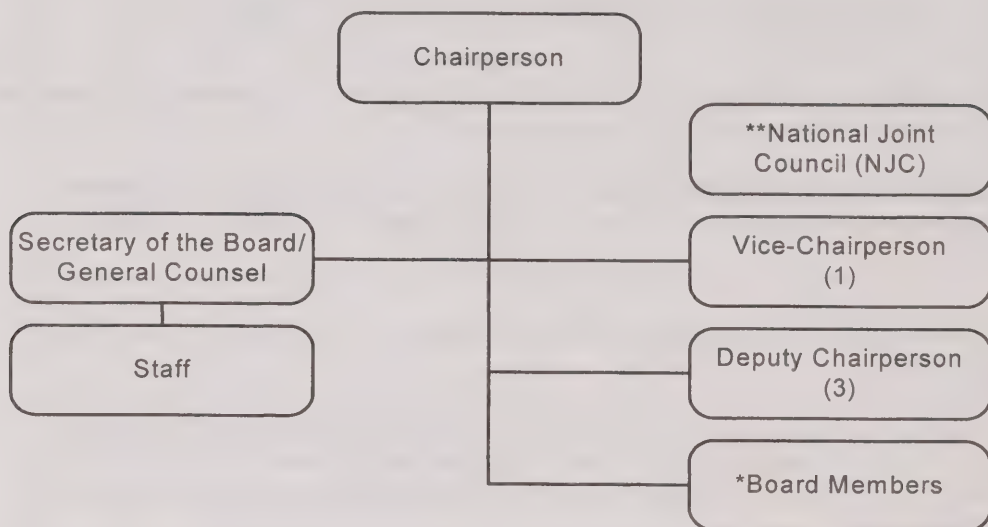
- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It uses the approved program activity architecture (PAA) for the Public Service Staff Relations Board, and incorporates the new functions to be added to the Board's mandate with the impending coming into force of the *PSLRA*;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and,
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.



Yvon Tarte
Chairperson

Organizational Information

Public Service Staff Relations Board¹ (PSSRB)



- * The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.
- ** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. The Minister of Canadian Heritage, the designated Minister, is responsible under the Act to table the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

¹ At the tabling of the RPP, the *PSLRA* and therefore the Public Service Labour Relations Board will not yet be in effect. The organization of the Public Service Staff Relations Board is therefore provided.

Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

(\$ Thousands)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Budgetary Main Estimates	6 355	10 570	6 769 ²	6 311 ²
<i>Adjustments¹</i>				
Funding to modernize HR management (PSMA)	2 040			
Additional funding to address workload pressures related to collective bargaining and adjudication processes	969			
Operating budget carry forward	292			
Budget Announcement:				
ERC Procurement Savings		-10	Ø	Ø
Other:				
TB Vote 15	37			
Employee Benefit Plan (EBP)	7			
Total Planned Spending	9 700	10 560	6 769	6 311
Plus : Cost of services received without charge	1 952	2 245	2 794	2 769
Net cost of Program	11 652	12 805	9 563	9 080
Full Time Equivalents	67	94 ³	97 ⁴	93 ⁴⁻⁵
<p>1- The 2004-05 adjustments accommodate the approvals obtained after the Main Estimates and include the Supplementary Estimates.</p> <p>2- Does not include the new funding that will be requested by the Board to pursue the new mandate.</p> <p>3- Includes new positions to design and implement the new legislative framework, which have been staffed on an indeterminate basis, but for which only partial funding has been guaranteed (PSMA). Also includes new positions to address workload issues.</p> <p>4- Includes new positions to design and implement the new legislative framework, which have been staffed on an indeterminate basis, but for which no funding has yet been guaranteed (PSMA). Also includes new positions to address workload issues.</p> <p>5- Reduction of FTE; The submission regarding the Program integrity for the National Joint Council (NJC) provides funding up to and including 2006-2007.</p>				



Table 2: Program by Activity

2005-2006										
(\$ Thousands)										
Program Activity	Budgetary						Non-Budgetary	Total Main Estimates	Adjustments	Total Planned Spending
	Operating	Capital	Grants and Contributions	Gross	Revenue	Net Revenue	Loans, Investments and Advances			
Administration of the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service, including mediation services	10,570	-	-	-	-	-	-	10,570	-	10,570
Total										

Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005-2006			
(\$ Thousands)			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	Current Main Estimates	Previous Main Estimates
105	Program expenditures	9,269	5,523
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,301	832
	Board's Total	10,570	6,355

The increase in funding under current Main Estimates can be attributed to the approval of two Treasury Board submissions: one pertaining to the modernization of human resources management in the federal Public Service (\$2,040) and the other pertaining to funding to address workload pressures related to collective bargaining and adjudication processes (\$969).



Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year

2005-2006	
(\$ Thousands)	Public Service Labour Relations Board
Total Planned Spending	10 570
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
– Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1 710
– Contributions covering employer's share of employees insurance premiums and expenditures paid by TBS	520
– Workers compensation coverage provided by Social Development Canada	-
– Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	15
2005-2006 Net cost of Department	12 815

SECTION IV: OTHER INFORMATION

Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Education Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/95
- *Public Service Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/226

References:

Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)



Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail



Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Édifice C.D. Howe

240, rue Sparks

Tour ouest, 6^e étage

C.P. 1525, Succursale B

Ottawa, Canada

K1P 5V2

Tél. : 990-1800

Général :

Services des opérations :

Services de règlement des conflits :

Télécopieur : 990-6685

Télécopieur : 990-3927

Télécopieur : 990-1849

Site Internet :

www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

X-400: c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail



SECTION IV : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. 1985, c. P-35.
- Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. 1993, DORS/93-348
- Loi sur les relations de travail au Parlement, L.R.C. 1985 (2^e supp.), c. 33
- Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P., DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2
- Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 62
- Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon, Décret 1992/95
- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, Yukon, L.R.Y. 2002, c. 185
- Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., O.C. 1970/226

Références :

Rapports exigés par la loi et rapports ministériels

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la Loi sur les relations de travail au Parlement
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la Loi sur l'accès à l'information
- Rapport annuel de la Loi sur la protection des renseignements personnels
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique deux fois l'an)



Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire

2005-2006		Commission des relations de travail dans la fonction publique	
		(en milliers de dollars)	
		Commission des relations de travail dans la fonction publique	
		Dépenses nettes prévues	10 570
		Plus: Services reçus à titre gracieux	
		- Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 710
		- Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)	520
		- Indemnisation des accidentés du travail assurée par Développement social Canada	-
		- Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	15
Coût net pour le ministère pour 2005-2006			12 815



Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

(en milliers de dollars)			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal actuel	Budget précédent
		9 269	5 523
105	Dépenses du Programme	1 301	832
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés		
Total pour la Commission		10 570	6 355

L'augmentation du financement dans le budget principal actuel peut être attribuée à l'approbation de deux présentations au Conseil du Trésor : une se rapportant à la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (2 040 \$), et une autre se rapportant à un financement pour pallier les tensions liées à la charge de travail relative aux processus de négociation collective et d'arbitrage (969 \$).



Tableau 2 : Programme par activité

2005-2006														
(en milliers de dollars)														
Activité de programme	Budgetaires					Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Dépenses brutes	Revenus	Prêts, investissements et avances	Total pour le Budget principal	Rajustements	Total de p
	Non budgétaire													
Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation	10 570	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10 570	-	11
Total														



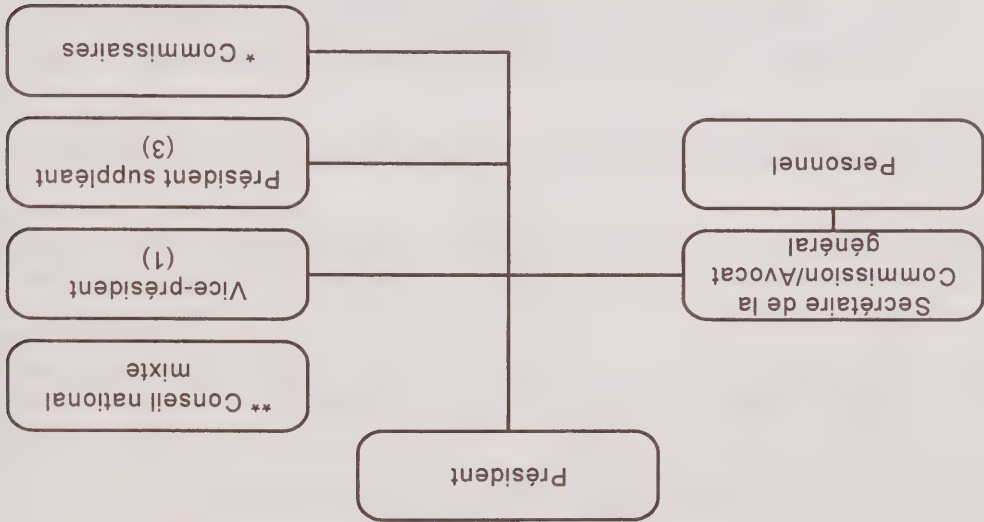
Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)				
Prévisions des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	
2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	
Budgétaire du Budget principal des dépenses	6 355	10 570	6 769 ²	6 311 ²
Rajustements ¹				
Fonds pour moderniser la gestion des RH (LMFP)	2 040			
Fonds supplémentaires pour pallier les tensions liées à la charge de travail relative aux processus de négociation collective et d'arbitrage	969			
Report du budget de fonctionnement	292			
Annonce dans le budget :				
CED Economies sur les achats		-10	Ø	Ø
Autre :				
Crédit 15 du CT	37			
Régime d'avantages sociaux des employés	7			
Dépenses nettes prévues	9 700	10 560	6 769	6 311
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1 952	2 245	2 794	2 769
Coût net du programme	11 652	12 805	9 563	9 080
Equivalents temps plein	67	94 ³	97 ⁴	93 ⁴⁻⁵
<p>1- Les rajustements de 2004-2005 tiennent compte des approbations qui ont été obtenues à la suite du Budget principal des dépenses et comprennent le Budget supplémentaire des dépenses.</p> <p>2- N'inclut pas les nouveaux fonds qui seront demandés pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat.</p> <p>3- Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée pour concevoir et mettre en oeuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels seulement une portion des fonds a été garantie (LMFP). Cela inclut également les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.</p> <p>4- Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée pour concevoir et mettre en oeuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels aucun fonds n'a été garanti jusqu'à maintenant (LMFP). Cela inclut également les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.</p> <p>5- Réduction des ETP. La soumission relative à l'intégrité des programmes du Conseil national mixte (CNM) prévoit un financement jusqu'en 2006-2007, inclusivement.</p>				



Renseignements sur l'organisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique¹ (CRTFP)



- * Le nombre des commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- ** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor que le gouverneur en conseil peut désigner. La Loi prévoit qu'il incombe à la ministre du Patrimoine canadien, le ministre désigné, de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents nécessaires en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses : Rapport sur les plans et les priorités*.

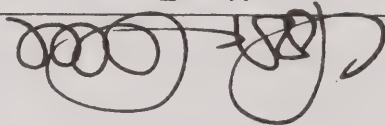
- Il respecte les exigences de présentation énoncées dans les lignes directrices du SCT;

- Il utilise l'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et intègre les nouvelles fonctions qui doivent être ajoutées au mandat de la Commission lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle LRTFP;

- Il sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs confiés;

- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Yvon Tarte
Président





2004-2005	67 ETP	2005-2006	94 ETP	2006-2007	97 ETP
-----------	--------	-----------	--------	-----------	--------

Ressources humaines

2004-2005	9 656 \$	2005-2006	10 570 \$	2006-2007	6 769 \$
-----------	----------	-----------	-----------	-----------	----------

*(en milliers de dollars)

Ressources financières*

La Commission effectue un sondage sur la satisfaction des clients tous les trois ans. Les résultats de ce sondage et les statistiques internes servent à évaluer le rendement.

- niveau de satisfaction des clients au chapitre de l'équité et de la rapidité des services d'arbitrage de la Commission;
- nombre de décisions renvoyées à la Cour fédérale pendant l'année;
- nombre de décisions infirmées (confirmées) par contrôle judiciaire au cours de l'année;
- niveau de satisfaction des clients au chapitre de la médiation et de conciliation offerts par la Commission;
- nombre de dossiers réglés avant l'arbitrage.

Puisque la Commission était en période de transition entre deux mandats lors de la rédaction du présent rapport, les indicateurs de rendement de la nouvelle Commission ne sont pas encore définis. Cependant, les indicateurs suivants sont utilisés pour évaluer le rendement par rapport au mandat actuel de la Commission :

Toutes les priorités énoncées dans le présent rapport viennent appuyer l'activité de la Commission. La nouvelle *LRTFP* favorise une coopération syndicale-patronale accrue afin d'améliorer les relations de travail. La nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération produira des données crédibles et pertinentes en matière de rémunération pouvant servir au cours de négociations collectives; ces données n'étant plus disponibles depuis l'abolition du Bureau de recherches sur les traitements, un budget des services votés stable et adéquat permettra à la Commission de concentrer ses efforts sur la prestation des services. Par ailleurs, un programme de gestion fondé sur des cadres solides permettra d'étayer le processus décisionnel de la Commission, ainsi que l'évaluation et la gestion des risques. La Commission sera ainsi en mesure de mieux définir et évaluer les résultats et le rendement et de produire des rapports à cet égard.

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique :

Le résultat stratégique que vise la Commission est de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un environnement propice aux relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en oeuvre des programmes du gouvernement.

Activité de programme :

L'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée par le Conseil du Trésor prévoit trois activités de programmes pour la CRTFP : l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation; les services de médiation à l'égard des négociations collectives et des griefs et des plaintes; et le Conseil national mixte. L'approbation est survenue alors que la CRTFP procédait à une demande de consolidation de ses trois activités (arbitrage, médiation et Conseil national mixte) en une seule, ce qui explique l'aspect redondant entre deux des activités précitées. L'activité consolidée s'intitulera : administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation. Le financement de la CRTFP a donc été consolidé en une activité de programme dans le Budget principal des dépenses. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRFP* et de la création de la nouvelle CRTFP, un AAP révisé sera soumis afin d'inclure la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération dans cette activité.

La Commission administre les régimes de négociations collectives et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale ainsi qu'au Parlement. Les commissaires appliquent la Loi en tenant des audiences officielles et accélérées à l'échelle du pays. La Commission fournit aussi des services de médiation afin d'aider les parties à résoudre leurs conflits sans recourir à une audience officielle et à en arriver à une entente dans le cadre de négociations collectives. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRFP*, la Commission offrira également des services de recherche et d'analyse en matière de rémunération. La Commission offre aussi des locaux et du soutien administratif au Conseil national mixte, sans toutefois jouer un rôle direct dans l'administration et les opérations de cet organisme.



de gestion des dossiers au système de gestion des cas, l'établissement d'une stratégie de continuité des activités plus fiable et l'achat de superserveurs. Il faudra obtenir un financement suffisant pour couvrir cet investissement, ce qui constituera un défi.

En dernier lieu, la Commission continuera d'effectuer une moyenne de deux vérifications internes indépendantes par année. Pour la période visée par la planification, on prévoit mener une vérification des opérations financières et assurer le suivi des recommandations formulées dans le cadre de vérifications effectuées au cours des trois dernières années.



de recherche et d'analyse, la gestion de l'information des études de marché effectuées par des partenaires externes de prestation des services, l'analyse de l'information recueillie, le contrôle de la qualité et la liaison continue avec le comité consultatif. On pourra alors procéder à la dotation et la passation de marchés nécessaires, ainsi qu'à l'élaboration des systèmes requis.

Les parties ont de très grandes attentes à l'égard de cette nouvelle responsabilité. Un défi sera de rencontrer des attentes qui pourraient être divergentes et d'instaurer et de maintenir la crédibilité du processus. La Commission prendra appui sur son statut de tiers neutre et indépendant pour réaliser ces objectifs, en consultation avec les parties. Elle se fiera également aux conseils objectifs et indépendants du comité consultatif pour déterminer sa ligne de conduite.

Pallier les tensions liées au volume de griefs

Dans son rapport sur le rendement de 2003-2004, la Commission indiquait que le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année avait augmenté de 126 % comparativement à l'année précédente. Comme la Commission s'appête à assumer un plus vaste mandat, en 2004-2005. Cette augmentation a entraîné des arriérés inhabituels dans le traitement des dossiers. Bien que la Commission ait obtenu des fonds supplémentaires pour pallier cette situation, elle est limitée dans ce qu'elle peut faire en raison du caractère temporaire de ce financement. Il faudrait combler de nouveaux postes pour une durée indéterminée, ce qui ne serait possible qu'avec l'octroi d'un financement permanent. En 2005-2006, la Commission demandera donc un rajustement permanent de son budget de services votés afin de régler la question liée au financement de sa fonction d'arbitrage.

Poursuivre les initiatives pour la mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. La Commission a déjà mené à bien son plan d'action pour une gestion moderne grâce à l'élaboration récente d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, qui comprend un volet gestion du risque et tient compte du mandat élargi de la Commission. Au cours de la période visée par la planification, la Commission procédera à l'intégration de ce cadre dans ses activités quotidiennes.

En 2005-2006, la Commission procédera à la mise en œuvre d'un plan pluriannuel en matière de technologie de l'information élaboré par l'organisation et validé par un cabinet d'experts. Le plan vise à moderniser les systèmes de la Commission et à intégrer de manière plus efficace le volet gestion de l'information. On prévoit notamment la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas, l'intégration du système



arbitres de griefs d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'il est question de discrimination dans un grief renvoyé à l'arbitrage, à l'exception des griefs portant sur l'équité salariale.

L'administration de cette nouvelle Loi sera la priorité première de la Commission. Le règlement de la nouvelle *LRTFP*, rédigé en consultation avec les clients, entrera en vigueur le jour même de la promulgation de la nouvelle Loi. Ce nouveau règlement sera publié dans la *Gazette du Canada*, affiché sur le site Internet de la Commission et distribué à un vaste auditoire de représentants des agents négociateurs et des employeurs, peu après son entrée en vigueur. Des activités continues de formation et d'encadrement sur l'interprétation et l'application de la nouvelle Loi et du nouveau règlement seront offertes aux commissaires et aux employés pour faciliter la transition. Au début de 2005-2006, dans le cadre de ses activités de sensibilisation, la Commission distribuera à grande échelle une trousse d'information contenant des fiches d'information sur les services offerts par la nouvelle Commission. Elle élaborera également des notes de pratique sur des sujets d'intérêt pour les clients et elle lancera un nouveau site Internet. La Commission prévoit aussi adopter, au cours des 12 prochains mois, un système de gestion des cas plus moderne qui répondra mieux aux exigences du nouveau cadre législatif, qui facilitera l'intégration à d'autres systèmes de la Commission et qui permettra éventuellement le classement électronique des griefs, des demandes et des plaintes.

Un défi qui ressort de cette priorité sera l'administration de deux cadres législatifs parallèles, jusqu'à ce que tous les cas présentés en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* actuelle aient été traités. Pour ce faire, il faudra des procédures bien définies, un système souple de gestion des cas, des communications claires entre les parties et de la formation continue. L'obtention d'un financement permanent du Fonds d'investissement au titre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de soutenir le mandat élargi constitue un autre défi.

Établir la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération

La nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération. Cette fonction nécessite que la Commission effectue des recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché, recueillie et analysée les données sur la rémunération et communiquer l'information aux parties et au public. Cette information sera à la disposition des parties lors des négociations collectives, ainsi que des institutions publiques et du secteur privé. Un comité consultatif sera créé par le ministre désigné afin de fournir des conseils objectifs et indépendants au président de la nouvelle Commission sur des questions d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Dès que le directeur de la nouvelle unité aura été sélectionné, la Commission lancera un exercice de conception organisationnelle afin de déterminer l'approche la plus efficace et rentable d'assumer cette nouvelle fonction qui comprendra l'élaboration de méthodologies



Priorités ministérielles

(en milliers de dollars)		Type	Dépenses prévues		
Administrier le cadre de la nouvelle LRTFP	Nouvelle	2005-2006	2006-2007	2007-2008	TOTAL
		9 337*	6 719*	6 261	
Etablir la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération	Engagement antérieur	1 158	Ø	Ø	Pallier les tensions liées au volume des griefs
Poursuivre les initiatives pour la mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne	Permanente	75	50	50	
	Engagement antérieur	Ø	Ø	Ø	TOTAL
		10 570	6 769	6 311	

*Inclue les fonds supplémentaires approuvés jusqu'en 2006-2007 pour le CNM.

Plans et priorités

Cette section énonce, pour la période visée par la planification, les principaux plans et priorités de la Commission qui permettront de réaliser ses résultats stratégiques, à savoir la promotion de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Administrier le cadre de la nouvelle LRTFP

La nouvelle LRTFP fixe un cadre qui permettra d'améliorer les relations de travail dans l'obligation pour les ministères d'établir des comités syndicaux-patronaux et des systèmes non officiels de règlement des conflits et de favoriser l'amélioration conjointe du milieu du travail. Elle améliore également le processus de conciliation lors de négociations collectives par la nomination de commissions de l'intérêt public. La nouvelle Loi crée une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique restructurée qui a pour mandat d'offrir des services d'arbitrage, de médiation et de recherche et d'analyse en matière de rémunération. Elle permet également aux



Information sommaire

Mandat et avantages pour les Canadiennes et les Canadiens – La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi chargée de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs, ce qui comprend la médiation, dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Lorsque la nouvelle *LRTFP* entrera en vigueur, le mandat de la Commission comprendra également une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération.

La Commission profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une bonne gestion des ressources humaines et contribuent à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en oeuvre des programmes du gouvernement. La collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

Ressources financières*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
10 570 \$	6 769 \$	6 311 \$

*(en milliers de dollars)

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
94 ETP	97 ETP	93 ETP



conditions d'emploi révisées, ceci afin de tenir compte des récentes négociations dans la fonction publique.

C'est avec enthousiasme que j'envisage les transformations à venir, et je suis certain qu'avec les bonnes ressources, la Commission pourra être à la hauteur des défis qui l'attendent.



Yvon Tarte
Président



recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché, à recueillir et à analyser les données sur la rémunération et à communiquer l'information aux parties et au public. L'efficacité de cette fonction dépendra largement de la création d'un comité consultatif législatif chargé de me fournir des conseils objectifs et indépendants sur les questions d'analyse et de recherche sur la rémunération. Consciente des grandes attentes qu'ont les parties à l'égard de cette nouvelle responsabilité, la Commission prendra appui sur son statut de tiers neutre et indépendant afin de fournir ce service en tenant compte de leurs préoccupations et de leurs besoins.

De nouvelles commissions de l'intérêt public (CIP) remplaceront le processus relatif au bureau de conciliation qui est utilisé dans le cadre des négociations collectives. Ces nouvelles CIP seront composées de spécialistes des relations de travail que les parties approuveront et qui seront nommées par le ministre désigné, sur ma recommandation.

Dans le cadre de sa stratégie de communication de son nouveau mandat à ses clients, la Commission prévoit distribuer au début de 2005-2006 une trousse d'information décrivant ses divers services et processus.

Pendant cette importante transition, la Commission doit aussi continuer de traiter un nombre sans précédent de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage. Même si le volume de griefs dont elle a été saisie au cours des deux dernières années a été extraordinaire, la Commission a fait face à une augmentation régulière du nombre de griefs au cours des cinq dernières années. Cette augmentation soulève de l'inquiétude, du fait notamment qu'en vertu du nouveau régime, les arbitres de griefs de la Commission seront appelés à interpréter et à appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une nouvelle exigence législative qui soulèvera des questions complexes et qui nécessitera de longues audiences. Au cours des dernières années, la Commission a réussi à obtenir des fonds supplémentaires, bien que sur une base annuelle, pour pallier les tensions liées à la charge de travail. Une des priorités pour la Commission en 2005-2006 sera d'obtenir un rajustement permanent de son budget de services votés afin de régler définitivement les questions liées au financement de sa fonction d'arbitrage. La Commission demandera également des ressources supplémentaires du Fonds d'investissement au titre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de soutenir son nouveau mandat élargi.

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa stratégie et ses plans visant à mettre en place l'infrastructure de gestion appropriée prévoient notamment la mise en oeuvre d'un cadre intégré de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et de gestion du risque, d'un plan pluriannuel en matière de technologie de l'information, d'une nouvelle architecture des activités de programmes et de



Message du président

Le printemps 2005 marquera le début d'une nouvelle ère pour les relations de travail dans la fonction publique fédérale avec l'adoption de la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). Le gouvernement du Canada a annoncé son intention de promouvoir cette Loi, ainsi que certaines autres dispositions de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, le 1^{er} avril 2005. Une coopération accrue syndicale-patronale est au cœur de ce nouveau cadre législatif. Les exigences pour les ministères de créer des comités syndicaux-patronaux et des systèmes non officiels de règlement des conflits, et de mettre sur pied des efforts conjoints pour améliorer le milieu du travail visent à favoriser des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique.



La LRTFP crée une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique à partir de l'institution actuelle qui a vu le jour en 1967 au moment de l'octroi dans la fonction publique du Canada du droit à la négociation collective. La nouvelle Loi confère à la Commission un mandat élargi reposant sur trois grandes composantes, à savoir l'arbitrage, la médiation et la recherche et l'analyse en matière de rémunération.

Le règlement rapide des affaires soumises à la Commission pour l'arbitrage demeure une priorité de la Commission, tout comme l'application des règles fondamentales d'équité, de justice et d'impartialité.

La LRTFP reconnaît la médiation et le règlement des différends à titre de parties intégrantes du mandat de la nouvelle Commission et de pierre angulaire de la modernisation des relations de travail. Au cours des dernières années, la Commission a beaucoup mis l'accent sur les méthodes novatrices de règlement des conflits de travail comme solutions de remplacement au processus décisionnel plus officiel et traditionnel. Après avoir consulté les parties, la Commission mettra au point et offrira des services de médiation répondant aux attentes, aux exigences et aux besoins des clients compte tenu du nouveau cadre législatif.

La Commission établira également une fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Cette nouvelle fonction consistera à effectuer des



TABLE DES MATIÈRES

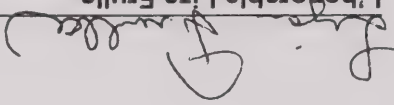
1	SECTION I : SURVOL.....
1	Message du président.....
4	Information sommaire.....
5	Priorités ministérielles.....
9	SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT
9	STRATÉGIQUE.....
9	Résultat stratégique.....
9	Activité de programme.....
11	SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....
11	Déclaration de la direction.....
12	Renseignements sur l'organisation.....
13	Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein.....
14	Tableau 2 : Programme par activité.....
15	Tableau 3 : Postes votes et législatifs indiqués dans le Budget principal.....
16	Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire.....
17	SECTION IV : AUTRES RENSEIGNEMENTS.....
17	Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....
17	Références : Rapports exigés par la loi et rapports ministériels.....
18	Renseignements supplémentaires.....

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé


L'honorable Liza Frulla
Ministre du Patrimoine canadien
et ministre responsable de la
Condition féminine

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

- Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.
- Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.
- Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues au rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- Le Budget supplémentaire des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.
- Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Ottawa (Ontario)

KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : B731-2/2006-III-35

ISBN 0-660-62736-1



Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Works and Government Services Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-60
ISBN 0-660-62807-4

PUBLIC WORKS AND GOVERNMENT SERVICES CANADA

REPORT ON
**PLANS AND
PRIORITIES**

2005 – 2006 ESTIMATES

The Way Forward



The Honourable Scott Brison P.C.
Minister of Public Works and Government Services
Receiver General for Canada



Public Works and
Government Services
Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Canada



Table of Contents	i
Section I – Overview.....	1
Minister's Message	1
Management Representation Statement	2
Departmental Overview.....	3
Our Vision.....	3
Our Business.....	3
Our Expenditure and Savings Summary	4
Our Challenges	6
Our Departmental Priorities.....	8
Section II - Program Activities	11
Introduction	11
Real Property	13
Acquisition.....	19
Information Technology.....	25
Receiver General and Compensation	29
Government Information	34
Business Integration.....	37
Special Operating Agencies	42
Corporate Management	49
Section III - Supplementary Information	53
Introduction	53
Organization Chart.....	53
Our Spending	54
Table 1 - Departmental Planned Spending.....	54
Table 2 - Services by Program Activity for 2005-2006.....	58
Table 3 - Voted and Statutory Items listed in Main Estimates	60
Table 4 - Net Cost of Program for the Estimates Year 2005-2006	61
Table 5 - Capital Spending by Program Activity	61
Table 6 - Loans, Investments and Advances by Program Activity	62
Table 7 - Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue	63
Table 8 - Real Property Services Revolving Fund	65
Table 9 - Real Property Disposition Revolving Fund	66
Table 10 - Optional Services Revolving Fund.....	67
Table 11 - Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund.....	68
Table 12 - Consulting and Audit Canada Revolving Fund	69
Table 13 - Translation Bureau Revolving Fund	70
Table 14 - Defence Production Revolving Fund	71
Table 15 - User Fees	71
Table 16 - Details on Project Spending	72

Table of Contents

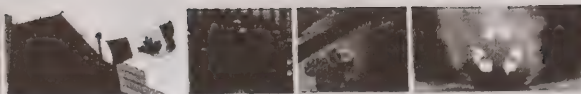


Table 17 - Status Report on Major Crown Projects	74
Table 18 - Details on Transfer Payments Programs	76
Table 19 - Alternative Service Delivery	77
Table 20 - Horizontal Initiatives	78
 Section IV - Other Items of Interest	 79
Additional Information	79
Contacts	79
Related Internet Sites	79

MINISTER'S MESSAGE

"Allow me to single out the people in the Department of Public Works and Government Services for their ERC work. They rose to the challenge and made an exceptional contribution to the success of this exercise. I applaud their innovation and their professionalism."

- The Hon. Ralph Goodale, Minister of Finance, Budget 2005 speech

I am pleased to present this year's Report on Plans and Priorities (2005-2006), outlining the key priorities and challenges Public Works and Government Services Canada (PWGSC) faces in the year ahead.

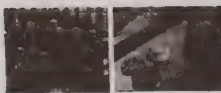
The Government of Canada has changed the way it manages taxpayers' dollars by asking departments to continuously look for ways to save and to reallocate resources from lower priority spending to help fund important programs and services such as health care, early childhood development, a new deal for communities and the environment.



My department's chief contribution to this effort is to lead a fundamental change in how the Government manages some of its core operations. Our strategic vision, *The Way Forward*, focuses our efforts on buying smarter, exploring savings in real estate, taking full advantage of information technology systems and providing leadership in the greening of government operations. There are two interrelated objectives at the core of our strategy: to achieve government-wide savings of \$3.4 billion over the coming five years by maximizing efficiencies and taking advantage of economies of scale; and, to do this in an open, transparent way to preserve the confidence of Canadians in the integrity and fairness of the Government of Canada.

I am proud of the progress and leadership demonstrated by PWGSC in taking on this agenda. As we move forward, we will work more closely than ever with colleague departments, reinforce our new rigorous management structure, pursue excellence in providing service and look to expand our work related to sustainable development. While change is never easy, my department is committed to delivering on the rising expectations of Canadians and on our promise of greater value for money.

The Honourable Scott Brison P.C.



MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the Report on Plans and Priorities: 2005-2006 to 2007-2008 for Public Works and Government Services Canada.

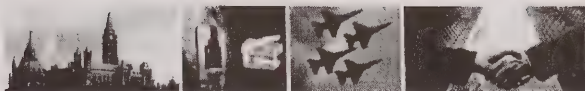
This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2005-2006 Report on Plans and Priorities* in that it presents consistent, balanced and accurate information to Parliament by:

- Reporting based on the department's approved accountability structure as reflected in its Management Resources and Results Structure (MRRS);
- Providing a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- Reporting finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.



I. David Marshall

Deputy Minister of Public Works and Government Services



DEPARTMENTAL OVERVIEW

Our Vision

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) has established a new vision—*The Way Forward*. This vision commits us to generating major government-wide savings of \$3.4 billion during the coming five years and to reorienting PWGSC into a modern and key player in helping the Government of Canada (GoC) improve how it does business.

We are committed to supporting the Government's Speech from the Throne priorities, in addition to those of our ongoing business. A key example would be the environment where PWGSC will be providing leadership for the greening of government operations. We will also take advantage of the major advances that Canada has been making during the past decade in building its e-Government and technology infrastructures. Finally, we will be actively supporting the Service Canada initiative through the single window delivery of government services to Canadians. The needed results can only be achieved by working closely with our colleague departments, the private sector, and other levels of government as we jointly meet our commitments to Canadians.

We are undertaking these commitments because taxpayers are demanding increased productivity and savings. Major savings will result from better use of our expertise and from greater integration and consolidation of common services across government. By doing so, we will be generating savings dividends for Canadians. These savings will allow resources to be reallocated to other priorities of Canadians such as health care, early childhood development, security, a new deal for communities and the environment.

Our Business

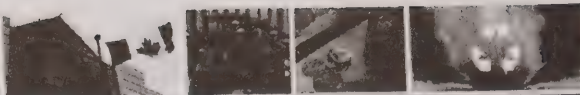
PWGSC's raison d'être is to ensure optimum value to government and Canadians in the provision of common, central and shared government services. We provide these services through a single program, for which Parliament provides funding—the Government Services Program. Our government services are offered in a professional and results driven manner, while safeguarding taxpayer and government

Our Commitment—PWGSC will be smarter, faster, more innovative and less costly in the delivery of common, central and shared services while, at the same time, ensuring the highest levels of integrity, accountability and transparency.

interests through transparent and independent checks and balances. By providing these services, PWGSC enables other departments and agencies to focus on their own core mandates.

We are the Government's principal real property manager, central purchasing agent, banker and accountant, as well as provider of services for payroll and pensions, Government On-Line, information technology, translation, and audit and consulting services. We also offer services directly to Canadians in the areas of communications and access to government programs and information.

PWGSC plays a key role in providing the core infrastructure and services needed for the delivery of the Government's agenda and for responding to the evolving needs and expectations of Canadians. In order to conduct our business and to guide our department's transformation to meet our vision, we are focusing on three strategic outcomes: *Quality Services, Sound Stewardship, and Sound Management*.



Quality Services

The delivery of quality services is key to our “Centre of Excellence” role as the provider and enabler of common, central and shared

PWGSC Key Facts

- Accommodates almost 210,000 public servants across Canada and manages over 6.6 million square metres of space in some 1,840 locations;
- Purchases over \$10 billion in goods and services on behalf of government and manages 60,000 contractual documents;
- Administers compensation for 292,000 government pay accounts and 322,000 pensioner accounts;
- Handles \$1.3 trillion in Receiver General cash flow and makes 226 million payments annually; and
- Provides colleague departments and agencies with around \$230 million in linguistic services, \$130 million in telecommunications and informatics services, and \$100 million in consulting and audit services.

services to customer departments and agencies. However, the concept of quality services goes beyond solely providing effective support to our customers. It also includes generating benefits to Canadians, in the form of savings and overall performance on a government-wide basis.

Sound Stewardship

In addition to providing quality services, we must also ensure that we retain the capacity to continue to offer needed services well into the future. This means safeguarding those services

and maintaining those assets, in the form of physical infrastructure, systems, skills, information and culture, with which we have been entrusted. We undertake the necessary planning to ensure that we have the people, resources, organization and culture to serve the long-term interests of Canadians.

Sound Management

In order to mobilize resources and capacity to deliver quality services and to exercise sound stewardship, PWGSC requires a comprehensive and integrated approach to decision-making and governance. We must do so within government statutes, policies, and fiscal frameworks. Sound management rests on clear accountabilities, strong financial and risk management, transparent reporting, integrated client relations, highest standards of ethical conduct, and a commitment to PWGSC’s strategic vision—*The Way Forward*.

Our Expenditure and Savings Summary

The *PWGSC Expenditure Summary for 2005-08* (Figure 1) presents the expenditures for PWGSC (i.e. Government Services Program) by our seven key government services. These services are: Real Property; Acquisition; Information Technology; Receiver General and Compensation; Government Information; Business Integration; and Special Operating Agencies.

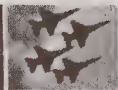


Figure 1

PWGSC Expenditure Summary for 2005-08

Government Services Program

Strategic Outcomes

Quality Services

Sound Stewardship

Sound Management

Government Service

Service

Planned Spending (\$ millions)

2005-06

2006-07

2007-08

Real Property	2,090	2,008	1,937
Acquisition	162	163	163
Information Technology	157	154	145
Receiver General and Compensation	169	166	164
Government Information	49	44	44
Business Integration	35	19	14
Special Operating Agencies	53	53	56
Pre-Budget Total Spending	2,715	2,608	2,524
<i>Budget 2005 Adjustments</i>	(74)	(71)	(98)
Total Spending	2,641	2,537	2,426
Total FTE's	12,945	12,836	12,651

Note: See Section III for financial details.

Raison d'être---to ensure optimum value to government and Canadians in the provision of common, central and shared government services

Note: See Section III for financial details.

While PWGSC's strategic priorities are detailed later in this document, those most financially significant to PWGSC's transformation agenda relate to major government-wide savings, as summarized in Figure 2, *Government-wide Potential Net Savings*.

Overall, the Government's expenditure review process is looking to save \$12 billion over the coming five years, with PWGSC planning and leading initiatives expected to result in \$3.4 billion of these government-wide savings. Acquisition and Real Property will be the primary areas for these savings. During the next five years, government-wide savings in acquisition are projected to be approximately \$2.5 billion, with those of Real Property savings being in the order of \$925 million. In

addition, other PWGSC efficiency efforts will generate a further \$16-24 million in savings over the coming two years. Overall, PWGSC will be contributing approximately \$1.2 billion or 35% of the government-wide savings.

In order to attain these savings, PWGSC will invest about \$190 million over five years in initiatives such as the Government of Canada Marketplace systems for procurement. Additional expertise, as well as policy, regulatory and legislative changes will be needed for government-wide implementation of the initiatives to support these savings.

These savings are ambitious in their scope but achievable. PWGSC, in consultation with external and independent stakeholders, will be implementing new governance and oversight mechanisms to help achieve these results.

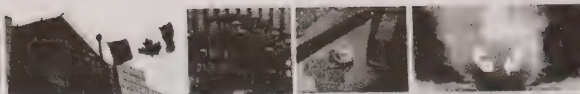


Figure 2 Government-wide Potential Net Savings
(\$ millions)

Priority (New Savings)	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	Total
Real Property	150	150	170	255	300	1,025
Acquisition	59	204	598	841	888	2,590
Investments	(40)	(45)	(45)	(40)	(20)	(190)
Total per Year	169	309	723	1,056	1,168	3,425

Note: The achievement of \$3.4 billion in government-wide savings will require the full commitment of our colleague departments and policy-making agencies. In addition, there are significant policy, statutory and industry challenges to be addressed over the five-year period.

Our Challenges

PWGSC must continue to provide the highest quality services over the coming years, while fully supporting the Government's priorities established in the October 2004 Speech from the Throne. Due to our central role in supporting government operations, PWGSC can make an important contribution to meeting both the Government's emerging priorities as well as its ongoing commitments. In addition, the Government has set out a series of other key commitments and principles, a number of which are directly applicable to PWGSC, including to:

- be unwavering in the application of fiscal discipline, and the implementation of strong accountability, management and comptrollership practices;
- aim for tangible, practical results for Parliamentarians and Canadians, and report transparently to them so that they can hold their government to account;
- apply the highest ethical standards in the conduct of our business; and
- work closely with provincial and territorial counterparts to promote the nation and to project our values in the world.

In support of the Government's priorities, commitments and principles, PWGSC faces five core challenges:

Savings and Efficiency Gains

Canadians and Parliamentarians want reduced costs of government, while receiving improved services at the same time. In this

PWGSC must respond both to emerging government priorities and to our ongoing commitments to deliver the highest quality services possible to our customers.

regard, the Government has introduced a series of horizontal and vertical expenditure reviews aimed at improving efficiency and realigning priorities. It has established an Expenditure Review Committee, which was tasked to save taxpayers a cumulative total of \$12 billion over the next five years and to reallocate the savings to key government priorities. A number of the reviews launched by the Treasury Board Secretariat (TBS) are of particular relevance to PWGSC. These include the reviews of procurement and contracting, being led by PWGSC, service delivery infrastructure, Information Management/Information Technology (IM/IT) services, capital assets, public service compensation and corporate and administrative services. These reviews are primarily aimed at realizing savings and combating inefficiency and duplication.

Support for Horizontal Initiatives

PWGSC will fully support new government efforts for improving services to Canadians through the Service Canada initiative. The concept of Service Canada—a "one-stop"



point for Canadians to receive all their government services—is not new. The Expenditure Review Committee examined the concept, reviewed the work done to date and undertook new work. It concluded that the Service Canada model fits perfectly with the ERC mandate of finding ways to improve the delivery of federal programs and also lowering costs. This effort will have major impacts on PWGSC's IT infrastructures, real property management, administrative services and other shared services offered by the department.

PWGSC also plays a key role in the implementation of many other strategic, horizontal initiatives by providing a common IT infrastructure, government-wide procurement, accommodation and a number of other horizontal files such as sustainable development and shared services.

Quality Service Improvement

The Government is responding to the demand for improved service quality through its Service Improvement and Government On-Line initiatives by focusing on a more integrated and technology-based approach to service delivery. PWGSC assists other government organizations to deliver quality services to Canadians by ensuring timely procurement, appropriate accommodation, supportive IT infrastructure, translation, consulting, audit and communications services. In addition, we provide key elements of the Government's common information and service delivery infrastructure (such as the Canada Site, 1-800 OCANADA and the Secure Channel) that enable our customer departments to provide information and deliver services in a more integrated and responsive manner.

Overall, PWGSC must find ways to further improve its services to customer organizations, while continuing to exercise a vigorous check and balance role in the interests of Canadians. Our ability to continue with service improvements depends strongly

on our management capacity and the strength and abilities of our workforce.

Environmental Sustainability

The October 2004 Speech from the Throne re-emphasized the importance of the Government's environmental agenda.

PWGSC has been asked to take a government-wide lead in greening government operations. This effort will support the Government's major initiative to address climate change, to which all government departments are expected to contribute tangible improvements. PWGSC is well positioned to play a leadership role in the area of environmental sustainability. We clean up contaminated sites, ensure that our federal buildings are energy efficient, support green procurement, implement conservation measures and provide environmental audit and consulting services. In order to move forward on the environmental agenda, PWGSC will build on its existing expertise and will seek out and exploit new opportunities to help the Government run cleaner and greener in its operations.

Highest Standards of Integrity, Accountability and Transparency

The Government recently introduced a public service Code of Values and Ethics and a comprehensive Management Accountability Framework (MAF). Because of the volume of business we transact, our department has a central role to play in building and maintaining public trust and confidence in government operations. The criticisms leveled at our department by the Auditor General in relation to the Sponsorship and Advertising Programs and the ongoing inquiries (e.g. Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising Activities) present us with a major challenge. We must now ensure that we continue to act in a transparent and accountable manner, so that everything we do rests on a strong ethical foundation.



Our Departmental Priorities

PWGSC recently established a new ambitious, wide-ranging vision called *The Way Forward* to find innovative ways to deliver services smarter, faster, and at lower cost. This vision is part of PWGSC's ongoing commitment to help modernize government and provide the best service to Canadians it possibly can. It is also part of the Government's agenda to improve management and accountability, save money and reallocate the savings to higher priorities for Canadians. While *The Way Forward* will be started immediately, it is a 5-8 year strategy which will have benefits growing well into the future. *The Way Forward* has the following seven core priorities:

1. Buying Smarter (Procurement Reform);
2. Exploring Savings in Real Estate;
3. Taking Full Advantage of Information Technology;
4. Greening of Government Operations;
5. Enhancing Service Delivery;
6. Ensuring Sound Management; and
7. Meeting Ongoing Commitments.

Buying Smarter (Procurement Reform)

The Government believes it must constantly strive to find new ways to reduce the cost of delivering government services and use the resources saved to deliver positive, effective programs that help improve Canadians' well-being. Ensuring that the Government—the largest "enterprise" in Canada—does not overpay for its billions of dollars in purchases, is an important objective. The Government believes it can reduce its cost of procurement by: consolidating purchasing government-wide so that it can leverage its buying power to get the best possible prices; using a single buyer to negotiate the best possible price; and reducing administrative, compliance and reporting costs through more effective use of technology.

Over the coming five years, PWGSC will seek to maximize the purchasing power of

government, while at the same time, ensuring the overall integrity of government procurement. In addition, we will be using leading technologies to streamline procurement processes to reduce our administrative costs. Some of our key commitments are to:

- Achieve government-wide savings of \$2.5 billion over five years or approximately 10% of the cost of all commodities and services purchased;
- Provide e-procurement tools for departments to reduce the costs of administering procurement by 10%;
- Reduce the overall time to process procurement of goods and services by 50%;
- Improve procurement tools, in particular standing offers;
- Negotiate better prices and consolidate customer demands;
- Monitor and address impacts on Small and Medium-size Enterprises (SMEs) and regions with an office of Small and Medium-size Enterprises to be created at PWGSC to assist such firms to access government contracts (policies will be put in place as required); and
- Reduce the cost of government travel through the Shared Travel Services Initiative.

In support of these initiatives, it is proposed that the *Department of Public Works and Government Services Act* be amended to give the Minister of PWGSC full and exclusive responsibility for procurement of goods and services; and to amend the *Financial Administration Act* to permit PWGSC to commit to a minimum volume of purchases on behalf of the Government.

Exploring Savings in Real Estate

In support of the Government's program delivery, PWGSC will generate large scale cost reductions by: rationalizing the government-wide real property function (with Treasury Board); improving strategic and



operational real property investment and holdings management; and, increasing the participation of the private sector in the delivery of these functions. Some of our key commitments are to:

- Achieve total government-wide savings of \$925 million over the next 5 years without reducing the overall visibility of the Government of Canada;
- Reduce the average office space utilization per employee to 18 square metres leading to an overall space reduction of 450,000 square metres, which will be achieved through the consistent application of standards;
- Reduce real property administration overhead and system costs;
- Complete the analysis of the benefits of owning or leasing buildings by 2006; and
- Increase environmental excellence.

Taking Full Advantage of Information Technology

PWGSC will augment its excellence and cost savings in the provision of IM/IT services by: providing enterprise-wide (whole-of-government solutions) in IM/IT; improving procurement of IM/IT goods and services; and, improving delivery of services throughout government and to Canadians through its Government On-Line (GOL) and Secure Channel initiatives. Some of our key commitments are to:

- Enable the federal government to fundamentally change the way it provides services to Canadians;
- Complete the last year of the GOL initiative;
- Establish a Shared IT Services agenda;
- Increase participation of government organizations in the use of the Secure Channel so that Canadians can exchange confidential information with the Government with confidence in our security and privacy;

- Increase the number of Government of Canada programs supported by PWGSC's Shared IT systems; and
- Introduce a privacy-sensitive and "whole-of-government" approach to information technology.

Greening of Government Operations

PWGSC will take the government-wide lead, in consultation with Environment Canada and the Treasury Board Secretariat, in greening the operations of the federal government. Some of our key commitments are to:

- Include environmental criteria in procurement as we implement the government-wide green procurement policy in keeping with the Speech from the Throne commitment;
- Reduce federal green house gas emissions;
- Ensure that the government fleet of vehicles is among the most efficient in the country;
- Ensure that, as of 2005, the construction of new government office buildings will meet the Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) Gold standard or other appropriate international standards;
- Continue as the federal government lead in the cleanup of the Sydney Tar Ponds; and
- Modernize the Government's central heating and cooling plants in Ottawa, which are key to further reducing the greenhouse gas emissions of its office-building inventory.

Enhancing Service Delivery

Our department will continue to develop new government-wide service opportunities in partnership with our colleague departments and other levels of government, in areas such as pension administration, travel modernization, and other needed shared services. Over the coming three years, emphasis will be placed on achieving the right balance between common and shared services, supporting the infrastructure needs of the new Service Canada organization and working to



maximize the intergovernmental opportunities available through shared services. Service Canada will provide Canadians with seamless, easy access to all government services by consolidating federal operations and infrastructure where it makes sense.

Ensuring Sound Management

Our department must continue to ensure the accountability, integrity, performance and overall soundness of its management decision-making, in that it will:

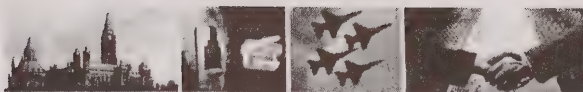
- Continue to implement PWGSC's Integrated Management Framework (reflecting the Government's Management Accountability Framework (MAF)) with an emphasis on accountable management including heightened corporate risk and quality assurance management; and performance/reporting management systems;
- Develop a human resources strategy for the sustainability of PWGSC's human capital to meet new and expanding requirements in the face of PWGSC's major transformation;
- Strengthen our financial management framework; and
- Continue to implement our Ten Point Integrity Action Plan and strengthen the department's audit capacity.

Meeting Ongoing Commitments

PWGSC will continue supporting government programs and priorities through the delivery of ongoing quality services. At the same time, we will be transforming our business to meet the future needs of government and Canadians.

Finally, the ultimate success in transforming our business will depend not only on the level of cultural change within PWGSC, but also on the commitment of our colleague departments and central agencies. In implementing our *Way Forward* vision, there are a number of key and interrelated principles, which we will apply, including to:

- Remain committed to excellence in service delivery while taking advantage of economies of scale and leveraging existing expertise and work;
- Conduct our business in an open and transparent way so as to preserve the confidence of Canadians in the integrity and fairness of the Government of Canada;
- Make all reasonable efforts to ensure that there are minimal impacts on our regional operations, and federal visibility and presence;
- Put into place provisions to ensure that Small and Medium-size Enterprises (SME's), in all regions of Canada, continue to benefit from supplying goods and services to the Government; and
- Continuously assess and seek to minimize the potential impacts on our employees.



INTRODUCTION

This Report on the Plans and Priorities of PWGSC marks the beginning of the implementation of its new Program Activity Architecture (PAA). The PAA is an activity based management system, which all government departments are moving towards, in accordance with TB directives. The PAA is part of the Government's Management Resources and Results Structure (MRRS), which will provide a horizontal management framework across the federal government and will allow for enhanced reporting to Parliament and Central Agencies on performance. The MRRS replaces the Program Reporting Activity Structure.

As a management tool, the PAA is still in its early stages and will be completed with program financial, performance and other management information, which will be

placed into the TBS Expenditure Management Information System. As a long-term initiative, however, with its full implementation, the PAA should provide a basis for year-by-year evaluation of activity performance and a guide to the development of concrete targets to monitor results over time.

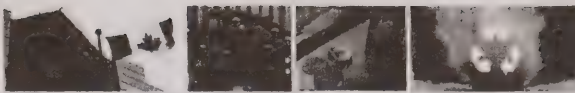
The Program Activity Architecture for PWGSC's Government Services Program is divided into 26 activities. These activities support its three strategic outcomes: *Quality Services*, *Sound Stewardship* and *Sound Management*. Sound Management encompasses the Corporate Management and Business Integration – Client Relations Management activities.

PWGSC - Program Activity Architecture

PWGSC Government Services	Quality Services	Sound Stewardship
Real Property	<ul style="list-style-type: none"> Federal Accommodation and Holdings Real Property Services Revolving Fund Real Property Disposition Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> Real Property Stewardship
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition Services Optional Services Revolving Fund Defence Production Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> Supply Operations Stewardship
Information Technology	<ul style="list-style-type: none"> IM/IT Services Telecommunications Services Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> IM/IT Stewardship
Receiver General and Compensation	<ul style="list-style-type: none"> Receiver General Services Public Service Compensation 	<ul style="list-style-type: none"> Receiver General Stewardship Public Service Pay Stewardship Public Service Pension Stewardship
Government Information	<ul style="list-style-type: none"> Government Information Services 	<ul style="list-style-type: none"> Government Information Stewardship
Business Integration	<ul style="list-style-type: none"> Business Integration Services 	<ul style="list-style-type: none"> Business Integration Performance Management
Special Operating Agencies	<ul style="list-style-type: none"> Consulting and Audit Canada Revolving Fund Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology Translation Bureau Revolving Fund 	<ul style="list-style-type: none"> Translation Stewardship

Note: The two activities of Sound Management are not shown in the table above because, for TBS's financial reporting purposes, their costs have been re-allocated to the other activities as departmental overheads.

Section II – Program Activities



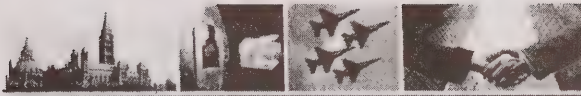
In order to better reflect the PWGSC approach to services, the PAA's 26 activities have been grouped to highlight our seven key service areas:

- Real Property;
- Acquisition;
- Information Technology;
- Receiver General and Compensation;
- Government Information;
- Business Integration; and
- Special Operating Agencies.

Corporate Management is an additional activity provided internally to support our government services. Due to its importance to

PWGSC, Corporate Management is discussed as part of the overall reporting structure in this report with the financial budget allocated to PWGSC's seven government services.

In the Government Service sections, which follow in this Report, plans and initiatives are identified for each service. The plans and initiatives focus on the immediate planning period. Descriptions are also given along with results statements and performance indicators for the PAA activities within each service. The PAA focus is on the long-term and enduring outcomes for the service.



REAL PROPERTY

PWGSC provides departments and agencies with affordable, productive work environments and acts as a steward for various engineered public works such as bridges and dams and national treasures such as the Parliamentary Precinct and other heritage assets across Canada.

PWGSC also provides other federal departments and agencies with strategic and expert advice as well as innovative professional and technical services. These cover the areas of architecture, engineering, environment, and real estate, as well as asset and facilities management for the acquisition, development, construction, management, operation, maintenance, repair and disposal of real property.

On behalf of the federal government, PWGSC administers the Payments in Lieu of Taxes Program to local governments, and the Real Property Disposition Revolving Fund, which facilitates the disposal of properties surplus to government requirements.

PWGSC leads the federal government's involvement in the remediation of certain contaminated sites, such as the Sydney Tar Ponds, Argentia, and the Giant Mine in Yellowknife. It also maintains a leadership role in sustainable development by helping to lead a coordinated approach to greening government and supporting the urban agenda.

Plans and Initiatives

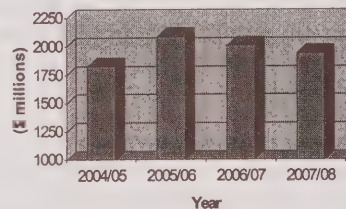
Real Property will be significantly influenced by the federal government's pursuit of savings for reallocation to higher priorities. Part I of this RPP discussed the need for savings. This section focuses on savings opportunities within Real Property.

Key Facts

- Manages as custodian \$7 billion worth of federal real property.
- Manages 6.6 million square metres of rentable space (86% of which is office space), including:
 - 3.4 million m² of Crown-owned space;
 - 2.7 million m² of leased space; and
 - 0.5 million m² of lease-purchase space.
- Provides work environments for almost 210,000 federal employees in 100 departments and agencies in about 1,840 locations across Canada.
- Administers annual payments in excess of \$400 million under the Payments in Lieu of Taxes Program.

PWGSC has already undertaken a number of studies to identify the potential for improved economy and efficiency in the delivery of its real property mandate. The goal will be to transform its business to achieve government-

Planned Net Expenditures



wide savings, principally through cost avoidance, of approximately \$925 million over the next five years, of which \$410 million will be achieved within the first three years.

The table "Government-wide Real Property Savings" summarizes the savings related to the expenditure review process.



Government-wide Real Property Savings (\$ Millions)						
Area of Savings ⁽¹⁾	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	Total
Applying Accommodation Standards ⁽²⁾	50	85	95	120	150	500
Improved Inventory Management	40	50	60	70	80	300
Outsourcing and Overhead Reductions	10	15	15	65	70	175
Non-essential Capital Deferral	50					50
Total Savings	150	150	170	255	300	1,025
Investments at PWGSC	(20)	(20)	(20)	(20)	(20)	(100)
Net Real Property Savings	130	130	150	235	280	925
Note: 1). Savings Contributions: PWGSC – 90%; and Other Government Departments – 10% 2). Some savings will occur in organizations which reimburse PWGSC.						

PWGSC will pursue the following priorities in Real Property:

Applying Accommodation Standards

Studies have indicated that the amount of office space allocated per employee is greater in the federal government than it is in many areas of the private sector. PWGSC will more consistently apply standards and work with departments towards reducing the average space utilization to 18 M² per employee leading to an overall space reduction of 450,000 M². Similarly, we will more consistently apply fit-up standards to office space as current leases and occupancy agreements expire. The application of these standards is expected to yield expenditure reductions of \$500 million over the coming years.

Improved Inventory Management

PWGSC will improve its ability to plan for the long-term and will assess opportunities to optimize its portfolio. We will use our holdings more efficiently by consolidating needs of federal departments where beneficial. PWGSC will also improve the management of its leased portfolio by using new approaches to leasing. PWGSC successfully established a new contract for property management and some project delivery services with SNC-

Lavalin ProFac Inc. effective April 1, 2005, which will generate operating savings. Improved portfolio management and leasing strategies will help us to find new opportunities to achieve expenditure reductions approaching \$300 million over the planning period.

Outsourcing and Overhead

We will assess further opportunities for outsourcing and, if applicable, develop a related strategy and implementation plan. Increased efficiency in our overhead areas is also part of our strategy. A new approach to outsourcing and reducing overhead is expected to yield expenditure reductions of \$175 million over the planning period.

Asset Management

PWGSC currently owns 60 percent of its portfolio. The department wants to assess whether owning less and leasing more property will improve flexibility, reduce overhead and avoid immediate major pressures for massive capital investment resulting from many years of deferred repair and maintenance. We will obtain expert advice to develop an asset ownership strategy, with analysis and recommendations to be provided by early 2006. Meanwhile, we will put into effect a one-year deferral of non-critical



capital investment while asset ownership is being studied.

Managing Accommodation Requirements

A key challenge in effecting the transformation agenda will be establishing and enforcing a more disciplined approach that respects whole-of-government interests when defining accommodation and service requirements with our colleague departments and agencies. PWGSC will work proactively with other departments and agencies to put in place a greater discipline to manage these requirements.

Sustainable Development

Sustainable development is an area of critical importance for PWGSC. Key roles include: interdepartmental leadership in setting the example as a custodian of how environmental benefits may be achieved in a cost-effective manner and; as a service provider—enabling other federal custodians to do the same. Areas of focus include the development of a broad range of environmental management practices, remediation of contaminated sites, minimizing the environmental footprint of both existing and future facilities (with special focus on greenhouse gas reductions), green leasing, green purchasing and conducting environmental impact assessments. For example, where feasible, all newly constructed buildings will meet the Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) Gold rating or equivalent standard. The ability to achieve all these benefits is dependent on the

successful development of public-private sector partnerships and initiatives.

Ongoing Operations

While implementing the transformation agenda, PWGSC will continue to devote the majority of its resources to supporting the efficient delivery of government programs. These ongoing activities include: providing productive and affordable work environments; managing a diverse portfolio of assets; implementing a revised Long Term Vision and Plan for the Parliamentary Precinct (*see Section III, Table 17 for details*); and delivering quality, affordable real property services on a fee-for-service basis. In addition, PWGSC will continue to explore opportunities to work with other levels of government to improve service delivery to Canadians.

Activities

PWGSC has four Real Property Services activities: the activities of Federal Accommodation and Holdings, Real Property Services Revolving Fund and the Real Property Disposition Revolving Fund support our Quality Services strategic outcome; while the Real Property Stewardship activity supports our Sound Stewardship strategic outcome. The planned spending for these activities is described in the ensuing financial table, followed by the tables for strategic outcomes, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.



"Real Property" Planned Spending

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating (Including Special Purpose Allotment), Capital, Grants and Contributions and Statutory Votes				
Federal Accommodation and Holdings				
Gross Expenditures	2,258.5	2,351.3	2,263.3	2,191.5
Less: Respondable Revenue	455.6	284.3	278.7	278.2
Net Expenditures	1,802.9	2,067.0	1,984.6	1,913.3
Real Property Stewardship				
Gross Expenditures	34.4	33.0	33.1	33.2
Less: Respondable Revenue	1.5	1.3	1.3	1.3
Net Expenditures	32.9	31.7	31.8	31.9
Real Property Services Revolving Fund				
Gross Expenditures	745.5	784.8	774.8	804.9
Less: Respondable Revenue	745.5	784.8	774.8	804.9
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
Real Property Disposition Revolving Fund				
Gross Expenditures	3.3	4.0	4.0	4.0
Less: Respondable Revenue	15.2	13.0	12.0	12.0
Net Resources (Provided) Used	(11.9)	(9.0)	(8.0)	(8.0)
REAL PROPERTY TOTAL	1,823.9	2,089.7	2,008.4	1,937.2
Gross Expenditures for Real Property	3,041.7	3,173.1	3,075.2	3,033.6
Less: Respondable Revenue for Real Property	1,217.8	1,083.4	1,066.8	1,096.4
Net Expenditures for Real Property	1,823.9	2,089.7	2,008.4	1,937.2
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
				(FTEs)
Federal Accommodation and Holdings - Full Time Equivalents (FTEs)	2,626	2,626	2,626	2,626
Real Property Stewardship - (FTEs)	239	237	239	239
Real Property Services Revolving Fund - (FTEs)	1,288	1,288	1,288	1,288
Real Property Disposition Revolving Fund - (FTEs)	-	-	-	-
Real Property - (FTEs) Total	4,153	4,151	4,153	4,153

Budget 2005 announcements for Real Property, Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).

Federal Accommodation and Holdings:

The expenditures are relatively stable except for the changes in spending that reflect reductions resulting from the sunset of funding related to specific activities.

RPS Revolving Fund:

The RPS Revolving Fund decrease in 2006-2007 is mainly due to cost fluctuations expected for the Museum of Nature construction plan and to the completion of the Elections Canada project expected in 2005-2006. The significant increase in 2007-2008 can be explained by an increase in contracts related to the Federal Contaminated Sites Acceleration Action Plan initiative.

RPS Disposition Fund:

A decrease in Estimated Proceeds of sale for future years is based on an anticipated decrease in affordable housing properties disposed of through the Fund. Also anticipated are a constant amount of lower cost properties, which at this time, to have increased environmental concerns which would explain the estimated increase in costs as well as efforts in the actual disposal.



Strategic Outcome: Quality Services Federal Accommodation and Holdings

Activity	Results	Performance Indicators
Effective management of real property investment, under the custodianship of PWGSC, in support of the delivery of government programs.	Government departments and agencies have safe, healthy, productive and affordable work environments and facilities that enable them to deliver programs and services. The real property portfolio is managed as an investment on behalf of the taxpayer.	<ul style="list-style-type: none"> Accommodation usage (M^2 per FTE; cost per M^2; and cost per FTE). <i>Achieve savings by reducing accommodation usage, M^2 per FTE.</i> Operating cost trends analysis. <i>Achieve savings by reducing operating costs.</i> Percentage vacancy rate trend compared to industry. Progress against Sustainable Development Strategy targets nationally.

Real Property Services Revolving Fund

Activity	Results	Performance Indicators
The provision on a fee-for-service basis of optional real property services to other custodial departments, and to other departments and agencies requesting services over and above those provided under the Federal Accommodation & Holdings Service Line program.	Quality, affordable services are provided to government departments and agencies. Revenues will cover the full cost of service delivery.	<ul style="list-style-type: none"> Recoveries as a percentage of cost (target is 100%). Percentage of Real Property projects* over \$1 million completed (on time, on budget and on scope). <p>* Projects include only non-operational projects having a significant construction-related component.</p>

Real Property Disposition Revolving Fund

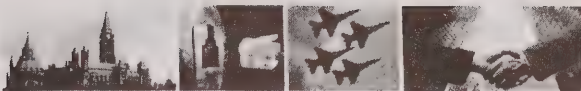
Activity	Results	Performance Indicators
The provision, on a cost recovery basis, of routine disposals of real property assets no longer required in order to generate revenue for the Crown.	Realization of value (net proceeds of sale) from surplus properties.	<ul style="list-style-type: none"> Return on Disposals : Proceeds of sales divided by Expenditures (e.g. Fees, Disbursements and Investments).



Strategic Outcome: Sound Stewardship

Real Property Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
Provision of strategic leadership and proactive management of the resources and real property assets to support the delivery of government programs.	Government program delivery is facilitated by a consistently applied, modern real property and program management framework that reflects a whole-of-government perspective in decision-making.	<ul style="list-style-type: none"> Actual recapitalization rate vs. funded recapitalization. Percentage or number of portfolio plans approved (against target). Operating and capital year-end actuals are within pre-determined percentage of budget in accordance with approved practices.



ACQUISITION

PWGSC provides the federal government with relevant and timely value-added acquisition and related common services.

We are a primary service provider offering our customers a broad base of procurement solutions aimed at securing best value for their procurement dollar. We provide customers with comprehensive services for acquiring complex and commercial goods and services. Purchases range from office supplies to military ships to security systems and everything in between. We assist in identifying requirements and carry out all steps in the procurement function quickly and efficiently.

In delivering best value procurement services, as a strategic partner with our customers, we:

- help customers define their requirements and select the most effective procurement approach;
- manage the bidding process, using the Government Electronic Tendering System and other available tools, to find the best possible solution for sourcing customer needs; and
- support customers by closely overseeing customer/supplier relationships after contract award to ensure strong accountability until close-out of the contract.

Plans and Initiatives

As the primary organization carrying out government-wide purchasing and ensuring the integrity of the procurement function and related activities, PWGSC is committed to buying smarter. Buying Smarter is an initiative created as a result of several reviews and probes launched since July 2003. In particular, the Parliamentary Secretary's Government-wide Review of Procurement established in December 2003, is aimed at leveraging and consolidating the Government's purchasing

Key Facts

- Operates as Canada's largest public purchaser of goods and services.
- Buys each year over \$10 billion in goods and services and manages approximately 60,000 transactions, having an extensive influence on the efficiency of government-wide operations.
- Spends the vast majority of procurement dollars on a basket of 40 commodities.
- As the Government moves to a more streamlined purchasing system, the overall administrative burden in all departments and agencies will be reduced.

power. We will achieve best possible prices and optimum value by introducing new policies to gain full benefit of procurement best practices and by transforming the administrative and operational elements of procurement government-wide.

Contingent on funding and necessary approvals, PWGSC expects to be able to save the Government up to \$2.5 billion over the

Planned Net Expenditures



next five years by cutting the cost of goods and services we purchase by 10%, and reducing the administrative cost of purchasing by 10%. In support of these objectives, we will reduce the time to process procurements by 50%. Moving away from decentralized purchasing, which is now the norm, to coordinated bulk purchasing may reduce managerial flexibility. But this cost appears



justified—with exceptions closely managed—in view of the considerable savings it can

provide, as shown in more detail in the table “Government-wide Acquisition Savings.”

Government-wide Acquisition Savings (\$ Millions)						
Area of Savings	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	Total
Better Use of Standing Offers	53	122	267	311	311	1,064
Get Better Prices on Standing Offers	6	29	228	361	370	994
Travel Modernization	-	50	80	115	130	375
Systems and Administration Costs	-	3	23	54	77	157
Total Acquisition Savings	59	204	598	841	888	2,590
Investments	(20)	(25)	(25)	(20)	-	(90)
Net Acquisition Savings	39	179	573	821	888	2,500

Note: Savings Contributions: PWGSC – 10%; National Defence – 33% and, other departments – 57%

We will achieve these goals using fair market practices and without compromising our commitments to sustainable development and aboriginal economic development.

The Government will monitor and address the impacts on Small and Medium-size Enterprises (SMEs) and regions. An office of small and medium-size enterprises will be created at PWGSC to assist such firms to access government contracts.

The Government proposes that the *Department of Public Works and Government Services Act* be amended to give the Minister of PWGSC full, and exclusive responsibility for procurement of goods and services; and to amend the *Financial Administration Act* to permit PWGSC to commit to a minimum volume of purchases on behalf of the Government. It will be mandatory for departments to use “standing offers” negotiated by PWGSC, with any exceptions managed centrally.

In advancing change, we will continue to shift our focus from managing individual transactions to a more comprehensive strategic management approach, pursuing the following measures in order to realize the benefits of smarter buying.

Government-Wide Review of Procurement – Implementation Phase

PWGSC will manage all approved elements of the transformation initiatives to change the way the whole-of-government does procurement. We will work in collaboration with operational commodity managers, our human resources specialists and other government and private sector stakeholders to introduce and receive full-value for best practices such as:

- Improving procurement planning and standardizing what the Government buys through better commodity management;
- Maximizing buying power and process efficiency by making the use of standing offers and similar arrangements mandatory;
- Taking advantage of economies of scale by approaching procurement on a corporate basis, aggregating government demand and supply; and
- Simplifying processes using the Government of Canada Marketplace (GoCM) as an enabling vehicle.

Commodity Management

Commodity management, a fundamental recommendation of the Government-Wide Review of Procurement, will be rolled out in 2005/06 at a rate of ten (10) new commodities



in the first year, followed by the introduction of five (5) new commodities for each of the next seven (7) years. It is a government-wide procurement best-practice based on the planning, purchasing and management of goods, services and construction.

Commodity councils will develop strategic plans for sourcing unique categories of goods and services in consultation with all stakeholders, including applicable industry representatives. The councils will determine the right balance between efficiency, effectiveness and other important factors including the impact on and opportunities for small and regionally-based businesses.

In some cases, commodity plans will be based on recognition that suppliers in a given industry tend to be small, locally based companies, and will focus on contracting techniques appropriate to such a market. On the other hand, it may mean recognizing that the best option for Canadians is to seek large contracts with larger firms. In all cases however, commodity plans will provide a balanced approach to ensuring best value for Canadian taxpayers and ensuring the long-term positive impact on Canadian economic growth.

In order to achieve the highest value and return on this practice, commodity management practices and processes will be reflected in the GoCM Service. By consolidating purchasing power of a variety of goods and services across some 40 different commodity groups over the next several years, the government stands to realize hundreds of millions of dollars in savings over the next five years.

E-Procurement

The GoCM, an innovative e-procurement service, is a key enabler in ensuring efficient and more simplified buying as well as in delivering cost and procurement related savings across government. The tools,

provided as a part of the service, leverage information technology and promote electronic procurement as a faster and more economical way of doing business while ensuring high levels of transparency and accountability.

We are planning to launch the service to support up to 10 client departments in 2005/06, providing e-procurement services for a base of approximately 10 commodities. Over the next few years, the service will be introduced to more departments and agencies with additional commodities, enabling broader cost and administrative benefits government-wide. To learn more about the Government of Canada Marketplace, refer to Section III, Table 20.

Other acquisition product improvements will include the elimination of the monthly service fee, on April 1, 2005, for the Government Electronic Tendering System, used by suppliers to access billions of dollars of government business. This underlines the Government's continued commitment to providing equitable and fair access to procurement opportunities.

Shared Travel Services Initiative (STSI)

STSI is a joint initiative of PWGSC and TBS led by PWGSC's Service Integration Branch. It provides an end-to-end portfolio of corporate travel management services aimed at saving hundreds of millions of dollars over the next several years on the Government's annual travel expenses bill of \$1.3 billion. This program will result in a secure e-based travel reservation, expense claim, payment instrument, advisory and technical support service for traveling employees in various government departments and agencies.

In fiscal year 2004-05, PWGSC's Acquisitions Branch began providing Full-Service Travel Agency and Travel Card Services for all government departments, as well as the on-line booking services and management of



the employee travel portal for PWGSC employees, which allows its travelers to update their profiles, request travel identification numbers, access the On-line Booking Tool, provide feedback and obtain travel information. Savings from better buying are expected to include: lower air fares, lower car rental rates and lower hotel rates. A full rollout of these services government-wide is expected to commence in the Fall of 2005.

Further information on this important Major Crown Project of PWGSC may be found in Section III, Table 17.

Green Procurement

PWGSC is also supporting the Government's reform agenda in areas related to the environment. As a leader in environmentally responsible procurement, we use the Government's considerable buying power to advance the market for green goods and services. In so doing, we provide a number of tools and programs such as the Green Procurement Network, which facilitates government-wide green procurement practices, and outreach sessions designed to educate other departments on green procurement practices and tools.

In the October 2004 Speech from the Throne, the federal government furthered its commitment to build "sustainable development systematically into its decision-making" by announcing its intent to implement a Federal Green Procurement Policy. An interdepartmental working group, chaired by PWGSC, is now developing the policy expected for submission to Treasury Board by 2006.

Ongoing Operations

In pursuing our transformation agenda, we will merge new processes into our current

practices and continue delivering fundamental acquisition services and support to our clients. Our procurement team will develop and use all best-practices available to us, such as contract management, contract quality assurance and vendor performance and review, in order to ensure ongoing integrity and accountability and deliver best-value to the Government and to Canadians.

Additionally, we will continue to offer programs aimed at developing our human resource base to successfully address the daily challenges faced in the procurement environment, and to prepare them for the changes inherent in our transformation agenda.

Through our ongoing support to clients and the pursuit of other change initiatives, PWGSC is well positioned to being widely recognized as an organization that upholds high ethical standards, provides top-quality and efficient procurement services and exercises sound stewardship of taxpayers' dollars.

Activities

PWGSC's Acquisition Services has four activities: the activities of Acquisition Services, the Optional Services Revolving Fund and the Defence Production Revolving Fund (not shown below due to the fact that there are no current expenditures) support our Quality Services strategic outcome; and, the Supply Operations Stewardship activity supports the Sound Stewardship strategic outcome of the department. The planned spending for these activities is described in the ensuing financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.



Section II – Program Activities

"Acquisition" Planned Spending

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating and Statutory Votes				
Acquisition Services				
Gross Expenditures	197.0	167.8	168.9	169.1
Less: Respondable Revenue	45.6	33.8	34.0	34.0
Net Expenditures	151.4	134.0	134.9	135.1
Supply Operations Stewardship				
Gross Expenditures	44.2	35.3	35.6	35.6
Less: Respondable Revenue	10.6	7.6	7.6	7.6
Net Expenditures	33.6	27.7	28.0	28.0
Optional Services Revolving Fund				
Gross Expenditures	110.5	110.4	110.4	110.4
Less: Respondable Revenue	110.5	110.4	110.4	110.4
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
ACQUISITION TOTAL	185.0	161.7	162.9	163.1
Gross Expenditures for Acquisitions	351.7	313.5	314.9	315.1
Less: Respondable Revenue for Acquisitions	166.7	151.8	152.0	152.0
Net Expenditures for Acquisitions	185.0	161.7	162.9	163.1
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
(FTEs)				
Acquisition Services - Full Time Equivalents (FTEs)	1,745	1,725	1,735	1,736
Supply Operations Stewardship - (FTEs)	353	327	330	330
Optional Services Revolving Fund - (FTEs)	76	76	76	76
Acquisition - (FTEs) Total	2,174	2,128	2,141	2,142

Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).

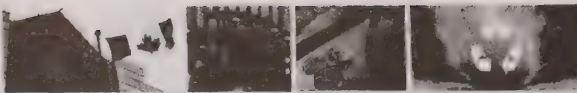
The variation in net expenditures for Acquisitions between 2004-2005 and 2005-2006 fiscal years is mainly due to a departmental reallocation of \$14.4M for strategic initiatives and to \$2M of funding received for the implementation of a revised financial framework for the management of the Crown Asset Distribution function.

Strategic Outcome: Quality Services

Acquisition Services

Activity	Results	Performance Indicators
Acquire goods and services on behalf of the federal government. Manage the supply process by assisting clients with the requirements definition, bid solicitation and evaluation, contract negotiation and administration. Manage all procurement-related aspects of major projects (over \$100 million). Regional offices carry out PWGSC acquisition activities across Canada. PWGSC also maintains offices in the U.S. and Europe principally to service the needs of the military.	Timely and cost efficient acquisitions services are provided to other government departments and agencies with enhanced service levels.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage reduction in cost of goods and services. Percentage reduction in time for procurement transaction. Percentage reduction in cost of government purchasing. Percentage of client departments satisfied with PWGSC services.

Section II – Program Activities



Optional Services Revolving Fund

Activity	Results	Performance Indicators
A financial fund, which provides specialized services to client departments, such as marine inspection and technical services, management of seized property, travel management, consensus standards and conformity assessment services. Provide disposal services for client departments. Procurement of vaccines and drugs on behalf of provinces and territories.	Quality, affordable services are provided to government departments and agencies. Revenues offset the full cost of service delivery.	<ul style="list-style-type: none"> Recoveries as a percentage of cost.

Defence Production Revolving Fund

Activity	Results	Performance Indicators
Legacy fund presently unused. Maintained to provide for acquisition services of military supplies in the event of emergency.	Funding of defence acquisition emergencies on a cost recovery basis.	<ul style="list-style-type: none"> Recoveries as a percentage of cost.

Strategic Outcome: Sound Stewardship Supply Operations Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
Acquisition Policy; Contract Quality Assurance; Professional Development; and Vendor Performance and Review and other management and administrative activities to support program delivery.	<ul style="list-style-type: none"> Procurement community satisfaction in regards to policy advice, quality assurance, strategic planning and HR support provided. Meet corporate goals related to professional development. Increase federal employees' knowledge of green procurement. 	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of satisfied employees. Percentage of achieved official language targets. Percentage of minimum training investment. Number of outreach sessions provided to Federal employees.



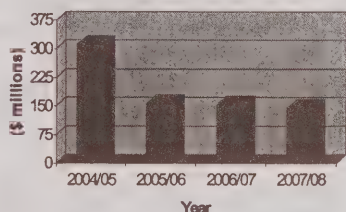
INFORMATION TECHNOLOGY

PWGSC provides electronic infrastructure and professional services, upon request, to all departments and agencies in the areas of network and computer services, telecommunications, and application development. We also provide leadership in supporting government-wide initiatives such as the Secure Channel, IM/IT community renewal, and Government On-Line. In concert with the Chief Information Officer Branch of the Treasury Board Secretariat, PWGSC is taking a leadership role in providing shared IT services across the whole-of-government.

Plans and Initiatives

PWGSC is committed to the goal of bringing about fundamental improvements in the way the federal government manages its information technology. This goal supports departmental and governmental efforts to achieve savings in the delivery of programs. It will influence all aspects of our IT business over the planning period.

Planned Net Expenditures



Note: The decrease in expenditures is related to the GOL and Secure Channel projects, whose funding is only secured on an annual basis appearing in the Supplementary Estimates.

Shared IT Services

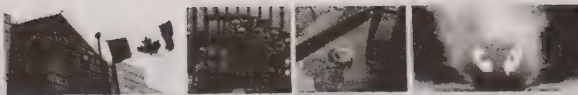
PWGSC's IT agenda will focus on the promotion of shared IT services as part of the Government's overall initiative to consolidate IT services and systems. This will complement the ongoing delivery of services currently

Key Facts

- Provides the electronic infrastructure, including the Government of Canada Secure Channel and secure services, connecting over 132 departments, agencies, and Crown corporations and enabling electronic service delivery.
- Maintains the Canada Site, available to the public 24 hours a day, 7 days a week.
- Manages the Government Electronic Directory Service (GEDS) Master Electronic Directory for all public service employees (125,000 hits per day, 64% of which are from the GEDS public site).
- Prints 71 million cheques and 60 million non-payment issue (pay stubs) items yearly.

provided to colleague departments in the areas of telecommunications, network and computing, application management and other professional services. Under this approach, departments and agencies will continue to have the flexibility to deliver their programs and services, while the Government as a whole, will achieve more efficient, cost-effective operations by taking advantage of economies of scale and standardization. To better realize these shared service opportunities, PWGSC has begun a process of transforming its IT business, placing particular emphasis on excellence and cost savings in the provision of IM/IT services. Through collaborative service and stakeholder partnerships, we will treat the Government of Canada as an enterprise-wide IT service delivery entity aimed at reducing technical complexity, increasing inter-operability and information exchange, while achieving greater economies of scale. This approach will help to optimize overall Government of Canada IT expenditures and improve service to Canadians.

The main goal for the planning year will be to develop implementation plans for three key common services: common desktop computing service including an integrated



service desk; data centre consolidation; and application hosting. This will allow departments and agencies to focus on their mandated business while reaping the benefits of standardization and economies of scale through common, shared IT services.

The Records, Documents, and Information Management System (RDIMS) was launched as a shared IT service in September 2004. It is an important building block in realizing the Government's objective of improving the collection and alignment of high quality information in support of full transparency and timely and informed decision-making. PWGSC's goal is to achieve a significant adoption of the RDIMS solution by client departments such that by the end of 2007 there will be approximately 100,000 active licences and the involvement of more than 50% of departments and agencies.

Government On-Line

Government On-Line (GOL) has largely achieved its initial goal of making government services available on-line by 2005. For this planning year, the main target will be to establish a GOL transition plan to move this initiative to the next generation of service delivery, as part of the IT transformation agenda. An evaluation will be conducted to determine if the overall GOL strategy has achieved its intended objectives.

The Secure Channel is at the heart of the transformation agenda for IT and PWGSC's implementation plan for GOL. The Secure Channel is part of the Government's common IT infrastructure, which provides citizens and businesses with secure and private access to all of government's on-line services. The Secure Channel helps support the vision of client-centric, cross-government service delivery anytime, anywhere, in both official languages. During the planning period, we will be focusing our efforts on establishing a long-term funding formula for the Secure Channel, increasing its adoption at the

government-wide level, expanding program service offerings (both external and internal to the Government of Canada), and pursuing its multi-jurisdictional potential. For more details on Government On-Line and Secure Channel, see Section III, Table 20.

Transformation Initiatives

During the transition phase to an enterprise-wide IT service delivery entity, PWGSC will continue to provide cost-effective management of telecommunications and informatics service requirements to departments and agencies. This will be further improved by seeking economies of scale solutions in IT infrastructure design and shared services; working with Acquisition Services on improving procurement of IM/IT goods and services; rationalizing delivery services and managing new, competitively priced and innovative business solutions for telecommunications services.

Partnership approaches will be maintained in a number of major multi-year projects such as Government of Canada Marketplace, Travel Modernization, Pension Modernization and Service Canada. A Service Management Improvement Program (SMIP) has also been established to better position the Department's information technology capability to lead the GoC to the enterprise shared IT services model. The activities will be concentrated on resources, processes and technology, the relationship between these components, and the ability as an IT service provider to support and maintain these in an optimum mix through consolidation and efficiencies within the context of the new IT agenda. Architectures and standards frameworks for common IT services will be developed and an IT project management service established to support colleague departments and agencies.

Workforce Management for New IT Agenda

New skills requirements, new change management processes, and different organizational, governance and business



Section II – Program Activities

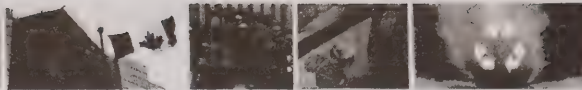
approaches will necessitate an increased focus on workforce management. We will work to enhance recruitment and retention, career development, training and skills renewal in support of the new IT agenda. This will be achieved through professional development and the establishment of a human resources (HR) framework model for the emerging Shared IT service organization.

Activities

Information Technology has three major activities: the activities of IM/IT Services, and

the Telecommunications Services Revolving Fund support the Quality Services strategic outcome of the department; and, IM/IT Stewardship supports the Sound Stewardship strategic outcome. The planned spending for these activities is described in the ensuing financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.

"Information Technology" Planned Spending				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating and Statutory Votes				
IM/IT Services				
Gross Expenditures	446.0	262.1	257.9	249.0
Less: Respendable Revenue	156.7	128.2	127.7	127.8
Net Expenditures	289.3	133.9	130.2	121.2
IM/IT Stewardship				
Gross Expenditures	19.3	25.8	25.9	25.9
Less: Respendable Revenue	2.2	2.4	2.4	2.4
Net Expenditures	17.1	23.4	23.5	23.5
Telecommunications Services Revolving Fund				
Gross Expenditures	134.2	137.9	147.3	147.3
Less: Respendable Revenue	128.5	137.9	147.3	147.3
Net Resources (Provided) Used	5.7	-	-	-
INFORMATION TECHNOLOGY TOTAL	312.1	157.3	153.7	144.7
Gross Expenditures for Information Technology	599.5	425.8	431.1	422.2
Less: Respendable Revenue for Information Technology	287.4	268.5	277.4	277.5
Net Expenditures for Information Technology	312.1	157.3	153.7	144.7
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
	(FTEs)			
IM/IT Services - Full Time Equivalents (FTEs)	1,559	1,414	1,400	1,401
IM/IT Stewardship - (FTEs)	116	148	149	149
Telecommunications Revolving Fund - (FTEs)	207	221	221	221
Information Technology - (FTEs) Total	1,882	1,783	1,770	1,771
Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).				
The significant decrease in the vote's net expenditures, as of 2005-2006, is mainly related to projects for Government On-Line (GOL, Secure Channel) and Records, Document and Information Management System (RDIMS). Funding for GOL and Secure Channel projects is approved on an annual basis.				



Strategic Outcome: Quality Services

IM/IT Services

Activity	Results	Performance Indicators
IM/IT services provides information management and information technology based solutions to the Government of Canada. It also provides infrastructure, design, and leadership to major government-wide service projects.	Shared services and systems used by GoC clients.	<ul style="list-style-type: none"> Number of shared IT services implemented. Percentage of GoC programs supported directly by PWGSC shared IT services and systems. Percentage of IT services offered by PWGSC that are shared IT services. Percentage of PWGSC IT spending vs. GoC-wide IT spending.

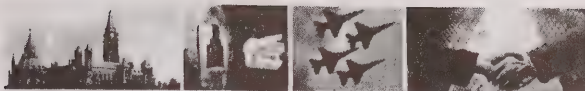
Telecommunications Services Revolving Fund

Activity	Results	Performance Indicators
Telecommunications services provides network and infrastructure services; voice telecommunications services; satellite services; and managed services. This activity is the only one currently managed through a fully compensatory client-paid Revolving Fund.	Competitively priced and innovative business solutions provided to departments and agencies, leading to GoC cost savings.	<ul style="list-style-type: none"> Break-even or surplus in Revolving Fund Client engagement levels (market penetration). New services managed within revolving fund portfolio.

Strategic Outcome: Sound Stewardship

IM/IT Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
IM/IT Stewardship provides IM/IT standards, architecture, engineering, security, client interface/relationship, branch program management, strategy and governance.	Sound leadership of IM/IT resources in GoC.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of business cases for enterprise services. Client engagement in business cases.



RECEIVER GENERAL AND COMPENSATION

PWGSC provides Receiver General and Public Service Compensation services. Receiver General Services manage the operations of the federal treasury, including payment issue and revenue collection for major government programs, preparation of the Public Accounts as well as production of the Government's Monthly Statements of Financial Operations. PWGSC, through its Compensation function, also provides payroll, benefits and pension plan administration services for the Public Service of Canada.

Plans and Initiatives

Accountable for the integrity of the Consolidated Revenue Fund and the Public Accounts of Canada, the Receiver General (RG) plays a key role in maintaining and increasing public confidence in the effectiveness of the Government's financial management. Through its RG and Public Service Compensation functions, PWGSC places the highest priority on the quality of its operations and on new approaches to strengthen integrity. In support of these objectives, priorities for the planning period include the following:

Cheque Imaging

Cheque imaging is an industry-wide initiative by Canadian financial institutions resulting in more efficient, faster and more convenient access to information on cashed cheques. We will take the opportunity offered by this

Key Facts

- Issues 226 million payments in almost 200 countries.
- Handles \$1.3 trillion in cash flows.
- Issues payments on behalf of 7 provinces and 3 territories as part of joint initiatives with federal departments.
- Acts as Canada's largest payroll and pension administrator.
- Provides service for 292,000 pay accounts and 322,000 pension accounts.
- Issues about 13 million pay and pension payments a year.

initiative to increase fraud prevention and detection as well as streamline and accelerate reconciliation of cashed cheques.

Methods to Modernize and Improve Reporting in the Public Accounts

We will explore methods to modernize and improve reporting in the Public Accounts. Our goal is to improve the quality and availability of Expenditure Management documents.

Direct Deposit

Direct deposit offers recipients more reliable, convenient and secure service than cheque issue. Direct deposit saves Canadians close to \$100 million a year in cost avoidance. In conjunction with program departments, we will now be offering direct deposit of RG payments to people outside Canada and the United States. In addition to the benefits currently enjoyed by Canadian residents, people outside Canada will also receive a better exchange rate when their government payments are converted to local currency.

Taking Advantage of the Infrastructure Supporting the RG

By taking advantage of the infrastructure supporting the RG function, departments will have faster and easier access to information, which will help them respond to enquiries. We will provide a centre of expertise for electronic

Planned Net Expenditures





document management, including imaging, storage, and retrieval.

Modernizing Compensation Systems and Processes

The need to replace our 30-year old pay and pension systems has also prompted the opportunity to modernize PWGSC's compensation function. The current systems are built with outdated technology and rely on the expertise of staff who are due to retire in the next few years. The systems are expensive to maintain and limit our ability to provide modernized services to customer departments, agencies, employees and managers. Replacement of the systems will, in turn, modernize the functions and processes that will be heavily geared toward self-service. This will facilitate implementation of the shared systems and services across government.

Pension Modernization Project

The Pension Modernization Project will be implemented over an eight year period and will provide best practice pension administration services to all active and retired plan members, employers, sponsors and administrators (*refer to Section III, Table 17 for complete details of this project*).

Centralization of Pension Services

The centralization of the pension services that are currently provided by various departments and agencies will provide cost savings and administrative efficiencies as well as improved services to PWGSC's client departments throughout government. Centralized pension services will be located in Shediac, New Brunswick.

Enhancement of Current Pay Systems

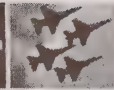
In addition to modernizing our pension systems, we are currently looking at

modernizing our pay services, systems and business processes. Given the length of time it will take to modernize our systems, we are continuing to improve our current infrastructure and processes. For example, our future Web initiatives will allow all government employees to view their Statement of Pension and Group Benefit Plans and their pay stubs on-line. Employees will also be allowed to start, amend or stop deductions from their pay, such as for Canada Savings Bonds.

PWGSC is also taking advantage of current technology, and, in this fiscal year, we will be providing access via the Web for certain reports to compensation advisors in departments across government. This will allow quicker access to pay verification information, which, in turn, will enable the increased use of direct deposit in the future. Additionally, it will greatly reduce our paper usage contributing directly to the greening of government operations. We are also working with the Canada Revenue Agency to help them realize their compensation renewal initiative and expand their payroll capacity to a full end-to-end service within their own technical environment.

Activities

Receiver General and Compensation has five program activities: the activities of Receiver General Services and Public Service Compensation support the Quality Services strategic outcome; and Receiver General Stewardship, Public Service Pay Stewardship and Public Service Pension Stewardship support the Sound Stewardship strategic outcome of the department. The planned spending for these activities is described in the ensuing financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.



Section II – Program Activities

"Receiver General and Compensation" Planned Spending

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating (including Special Purpose Allotment) and Statutory Votes				
Receiver General Services				
Gross Expenditures	14.5	10.3	10.4	10.4
Less: Respendable Revenue	5.0	1.3	1.3	1.3
Net Expenditures	9.5	9.0	9.1	9.1
Receiver General Stewardship				
Gross Expenditures	129.4	126.1	126.7	126.8
Less: Respendable Revenue	14.3	12.3	12.7	12.7
Net Expenditures	115.1	113.8	114.0	114.1
Public Service Compensation				
Gross Expenditures	4.1	3.6	2.8	2.8
Less: Respendable Revenue	2.7	2.3	1.7	1.7
Net Expenditures	1.4	1.3	1.1	1.1
Public Service Pay Stewardship				
Gross Expenditures	37.5	29.1	28.8	28.8
Less: Respendable Revenue	7.3	3.8	3.9	3.9
Net Expenditures	30.2	25.3	24.9	24.9
Public Service Pension Stewardship				
Gross Expenditures	70.6	68.1	58.4	44.9
Less: Respendable Revenue	48.6	48.7	41.2	29.7
Net Expenditures	22.0	19.4	17.2	15.2
RECEIVER GENERAL AND COMPENSATION TOTAL	178.2	168.8	166.3	164.4
Gross Expenditures for Receiver General and Compensation	256.1	237.2	227.1	213.7
Less: Respendable Revenue for Receiver General and Compensation	77.9	68.4	60.8	49.3
Net Expenditures for Receiver General and Compensation	178.2	168.8	166.3	164.4

Totals may not add up due to rounding.

(FTEs)

Receiver General Services - Full Time Equivalents (FTEs)	63	50	51	51
Receiver General Stewardship - (FTEs)	456	516	519	519
Public Service Compensation - (FTEs)	52	49	44	44
Public Service Pay Stewardship - (FTEs)	388	376	377	377
Public Service Pension Stewardship - (FTEs)	731	763	704	567
Receiver General and Compensation - (FTEs) Total	1,690	1,754	1,695	1,558

Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).

Resource levels are decreasing mostly in the area of Compensation activities. The change from 2004-2005 to 2005-2006, is mainly due to a decrease in TB funding for Classification Reform; internal funding reallocations in support of strategic investments and Employee Benefit Plan (EBP) rate change. As for 2005-2006 vs 2006-2007, the decrease also results from the winding down of the TB Classification Reform project and changes in EBP rate. The latter also explains the minor decrease in 2007-2008.

FTEs for 2004-2005 were underutilized as a result of the wage cap ceiling and the restriction on hiring including trainee recruitments. The decrease reflected from 2005-2006 to 2006-2007 and 2007-2008 is due to TB funding for Pension Administration not approved yet. Once approved, the level of the FTEs will be closer to 2005-2006.



Strategic Outcome: Quality Services

Receiver General Services

Activity	Results	Performance Indicators
Maintain operations for the Departmental Financial Management System (DFMS). Provide optional document-imaging services for departments. Provide optional payment-related printing such as tax information statements and pay statements.	Receiver General Services are timely, efficient and delivered within defined service standards.	Departmental Financial Management System: <ul style="list-style-type: none"> Percentage of system availability of monthly prime time hours. Percentage of transactions with average response times less than 5 seconds. Payment-related printing: <ul style="list-style-type: none"> Percentage of items released according to schedule.

Public Service Compensation

Activity	Results	Performance Indicators
Administration of payroll, pension and health/disability insurance processes for public service employees and pensioners. Provision of pension services to the Department of National Defence.	Timely provision of communications to Public Service employees and pensioners via pay envelope inserts. Administration of pensions for Canadian Forces annuitants.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of time inserts distributed in accordance with sponsor's requirement. Percentage of time pension actions processed within service level standards.

Strategic Outcome: Sound Stewardship

Receiver General Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
Maintain high-quality support for the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada (revenue collection, cash management operations, payment services, Public Accounts, Monthly Statement of Financial Operations, Central Accounts).	Preservation of the integrity of the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada. Effective execution of functions essential to the financial safety and security of the Canadian public.	<ul style="list-style-type: none"> Monthly statements produced within an annual average of 25 working days of month end. Timely production of public accounts as per defined schedule. Percentage of payments issued according to standard. Percentage of daily authorization to the Bank of Canada for all outflows from the Consolidated Revenue Fund (CRF) according to schedule. Percentage of reconciliation of deposits to the credit of the RG within two business days. Percentage of cheque reconciliation performed within 24 hours.



Section II – Program Activities

Public Service Pay Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
Administration of payroll and health/disability insurance processes for public service employees and pensioners.	Assurance of the integrity of pay and benefits administration.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Timely updating of government payroll records. ▪ Assurance of systems reliability. ▪ Accuracy of implementation of collective agreements and policy changes. ▪ Assurance of integrity of Canada Revenue Agency payroll delivery model on SAP platform.

Public Service Pension Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
Administration of pension processes for public service pensioners.	Assurance of the integrity of pension administration.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quality rate of initial payments monitored. ▪ Assurance of systems reliability. ▪ Accuracy of implementation of policy changes.



GOVERNMENT INFORMATION

PWGSC is committed to enhancing core government-wide communications programs and services and ensuring the delivery of high quality common services. PWGSC supports its commitment to providing multi-access channels for government programs and services, by promoting these access channels and by coordinating the Government of Canada's Advertising, Public Opinion Research and Exhibitions programs.

Key government information programs and services include:

- 1 800 O-Canada;
- Canada Web Site www.canada.gc.ca;
- the Canada Gazette;
- Canadian Government Publishing and Depository Services;
- Publiservice (the Government of Canada Intranet);
- Crown Copyright and Licensing;
- Electronic Media Monitoring;
- the Government of Canada Publications web site (e-bookstore);
- the government-wide coordination of Public Opinion Research;
- the Advertising Program (advertising related guidance, planning, advice and training to federal institutions);
- the Exhibitions Program; and
- the development of multi-departmental marketing and advertising campaigns and products (Government Services Marketing and Advertising).

Plans and Initiatives

PWGSC will provide corporate and operational leadership of government-wide communications programs, systems and processes designed to ensure the timely provision of objective and complete information to Canadians. In addition, PWGSC intends to create communication efficiencies that demonstrate sound stewardship and delivery of quality services

Key Facts

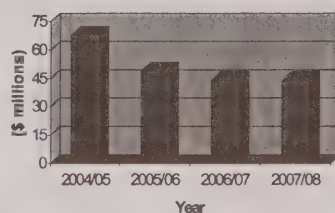
- Responds to over 5,000 calls every day through the 1 800 O-Canada toll free line.
- Responds to over 53 million page requests and 140,000 e-mails through the Canada.gc.ca and Government of Canada web portals.
- Our public access channels are rated among the top worldwide and have been for several years in a row.
- Since 2000, the Canada Pavilion exhibit has visited every province and welcomed over 5 million visitors.
- Canadians download between 3,000 to 5,000 pages daily from the Canada Gazette site.
- The Government of Canada Publications web site contains over 100,000 titles.

across government by sharing expertise, developing frameworks, plans and best practices in government communications programs and services.

PWGSC will continue to ensure that all recommendations from the Auditor General's Report on Advertising and Public Opinion Research of November 2003 are managed and addressed.

While delivering on its legislated and mandatory policy responsibilities, PWGSC will pursue the following priorities during the 2005/06 fiscal year:

Planned Net Expenditures





Section II – Program Activities

Advancing Quality Information Services to Canadians and to the Government of Canada

- PWGSC will consult with clients as well as stakeholders to identify and address ongoing improvements for multi-channel access services;
- We will strengthen internal advertising coordination capacity and expertise;
- The department will implement a Public Opinion Research Strategy, which will be in line with the revised Communications Policy of the Government of Canada and the recommendations in the Auditor General's Report of November 2003.

Enabling Common and Central Service through Shared Knowledge and Expertise

With the objective of demonstrating sound stewardship, ethical leadership and the

delivery of quality services across government, PWGSC intends to build internal capacity and provide leadership to Government of Canada communicators through information and knowledge sharing by means of learning venues and networking activities.

Activities

PWGSC's Government Information service encompasses two activities: the Government Information Services activity supports the Quality Services strategic outcome of the department; and Government Information Stewardship supports the Sound Stewardship strategic outcome. The planned spending for these activities is described in the ensuing financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.

"Government Information" Planned Spending				
(In millions of dollars)				
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating, Grants and Contributions and Statutory Votes				
Government Information Services				
Gross Expenditures	60.5	54.1	49.6	49.6
Less: Respendable Revenue	14.8	22.7	22.7	22.7
Net Expenditures	45.7	31.4	26.9	26.9
Government Information Stewardship				
Gross Expenditures	23.2	18.7	18.5	18.5
Less: Respendable Revenue	1.2	1.1	1.1	1.1
Net Expenditures	22.0	17.6	17.4	17.4
GOVERNMENT INFORMATION TOTAL	67.7	49.0	44.3	44.3
Gross Expenditures for Government Information	83.7	72.8	68.1	68.1
Less: Respendable Revenue for Government Information	16.0	23.8	23.8	23.8
Net Expenditures for Government Information	67.7	49.0	44.3	44.3
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
(FTEs)				
Government Information Services - Full Time Equivalents (FTEs)	319	242	243	243
Government Information Stewardship - (FTEs)	88	229	230	230
Government Information - (FTEs) Total	407	471	473	473
Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).				
Government Information Services total spending authority is derived from resources appropriated from Parliament to PWGSC and from resources recovered from other departments and agencies and external to government for services rendered (i.e. respendable revenue). The significant decrease in the gross expenditures, starting in 2005-2006, is due to the sunsetting of funding for the Government of Canada Exhibitions Program and the Government Services Marketing and Advertising Program, which end March 31, 2005. Additional program funding ends March 31, 2006. Future years respendable revenue does not reflect the current year forecast. Business volumes have been decreasing due to a number of factors and the future years spending trends will more closely reflect the 2004-2005 forecast spending.				



Strategic Outcome: Quality Services

Government Information Services

Activity	Results	Performance Indicators
Management of the Government of Canada's communication platform by providing multi-channel access to information on Government programs and services (via 1 800 O-Canada toll free line, canada.gc.ca web site, Canada Gazette), by promoting government programs and services (via Government Services Marketing and Advertising and Exhibitions Program) and by coordinating the Government of Canada's communications (in the areas of advertising, public opinion research and Crown copyright).	The effective, cost efficient provision of information about Government of Canada programs and services using a broad range of communications channels and services that are fairly and transparently obtained.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of surveyed Canadians expressing government information as "easy to find."

Strategic Outcome: Sound Stewardship

Government Information Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
Government Information Stewardship activities provide government-wide strategic management, coordination and monitoring in the areas of advertising, public opinion research, exhibitions, public access to on-line information, publishing, administration of crown copyright and electronic media monitoring. These activities are detailed in the <i>Communications Policy of the Government of Canada</i> and its associated procedures.	Sound financial management, transparency and accountability with respect to government information services provided from a whole-of-government perspective.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of surveyed public servants expressing awareness of central function and compliance with policies and procedures related to communication of government information.



BUSINESS INTEGRATION

PWGSC established a Business Integration service as the key interface with its colleague departments. Business Integration is accountable for the integration of PWGSC services nationally and for the delivery of services regionally. The primary focus is the development of mature and collaborative relationships between PWGSC and colleague departments. In doing so, PWGSC will be better able to align its programs and service offerings to best satisfy customer requirements while delivering the best results for Canadians.

Business Integration will also play a key role in facilitating the seamless transition of services as strategic renewal initiatives are implemented across government. Effective communications, planning and the management of expectations are vital to the success of advancing the transformation agenda of the department. Through the efforts of dedicated Service Integration Teams located across the country, PWGSC is working with all government departments and agencies in the preparation of strategies and plans to respond to the ambitious changes underway.

Internally, there will be closer collaboration within PWGSC to integrate services available to customer departments and agencies.

Plans and Initiatives

PWGSC has identified the integration of business and service delivery offerings as a

Key Facts

- Responds to 1,200 calls/day on a 24/7 basis for its National Service Call Centre.
- Manages Customer Relationship Management for over 100 federal departments and agencies.
- Over 60,000 personnel security screening requests processed annually.

key component contributing to the success of the strategic outcomes associated with its transformation agenda. To this end, the following initiatives are being pursued:

Advancing The Way Forward

PWGSC has put in place detailed strategies and plans to engage customer departments in the development of initiatives that will affect them and the programs they deliver.

Drawing on the dedicated Service Integration Team resources, working closely with customer departments and agencies, business information is gathered and shared throughout the department. This is integrated into the strategic planning process throughout PWGSC to ensure that customer needs are reflected in its service delivery offerings.

Customer Relationship Management and Engagement

PWGSC is playing a central role in the development of expertise and mechanisms for identifying the service needs, plans and strategies of colleague departments. Supported by the relationships built between the Service Integration Teams and their contacts in customer departments, we are continuing to build and expand upon our marketing activities and upon the development of tailored customer strategies for engagement and partnership. These strategies articulate the business priorities of customer departments and identify PWGSC's strategy for addressing them within the context of the transformation agenda.

Planned Net Expenditures





Shared Travel Services Initiative (STSI)

STSI is a joint initiative of PWGSC and TBS led by PWGSC's Service Integration Branch. It provides an end-to-end portfolio of corporate travel management services aimed at saving hundreds of millions of dollars over the next several years on the Government's annual travel expenses bill of \$1.3 billion. Further information on this important Major Crown Project of PWGSC may be found in Section III, Table 17.

Standardized Service Menus and Fees

In support of quality service options for government, PWGSC will continue to develop a standardized menu of services and associated fees for customer departments and agencies. The menu will provide colleague organizations with a full list of PWGSC services available to them and will outline the costs involved in the delivery of each. In addition to promoting transparency associated with service delivery, colleague departments and agencies will then be better able to make informed strategic decisions related to options available in support of their program delivery.

Industrial Security

PWGSC is responsible for delivering services that safeguard federal government classified

and protected information and assets entrusted to Canadian and international private sector organizations. This service supports Canada's anti-proliferation, public safety, security and global security priorities by managing the examination, possession and transfer of controlled goods in Canada and preventing these from being accessed by unauthorized individuals.

Activities

Business Integration is composed of three activities: the activities of Business Integration Services supports the Quality Services strategic outcome; Business Integration - Performance Management supports the Sound Stewardship strategic outcome; and Business Integration - Client Relations Management supports our Sound Management strategic outcome. The costs of Business Integration - Client Relations Management have been re-allocated and are reflected in the other departmental program activities. Therefore, this activity is not shown in the financial table below. The planned spending for these activities is described in the ensuing financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.



Section II – Program Activities

"Business Integration" Planned Spending

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating and Statutory Votes				
Business Integration Services				
Gross Expenditures	29.3	32.1	16.1	11.3
Less: Respondable Revenue	4.7	3.3	3.2	3.2
Net Expenditures	24.6	28.8	12.9	8.1
Business Integration Performance Management ^(Note 1)				
Gross Expenditures	39.9	43.3	43.3	43.3
Less: Respondable Revenue	34.2	37.6	37.6	37.6
Net Expenditures	5.7	5.7	5.7	5.7
BUSINESS INTEGRATION TOTAL	30.3	34.5	18.6	13.8
Gross Expenditures for Business Integration	69.2	75.4	59.4	54.6
Less: Respondable Revenue for Business Integration	38.9	40.9	40.8	40.8
Net Expenditures for Business Integration	30.3	34.5	18.6	13.8
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
	(FTEs)			
Business Integration Services - Full Time Equivalents (FTEs)	150	124	120	120
Business Integration Performance Management - (FTEs)	466	459	459	459
Business Integration Services - Full Time Equivalents Total	616	583	579	579

Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).

Note 1: This figure reflects the Internal Recoveries that cannot be charged to other program activities.

Business Integration Services total spending authority is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC and from resources recovered mainly from other departments and agencies for services rendered. The latter represents approximately 14% of the activity's total spending authority coming from fee-for-service arrangements. Most of this revenue is derived from the Shared Travel Services Initiative. The main reason for the Net Expenditures variances over the years is due to the Shared Travel Services Initiative. The amounts included are: \$12.6 M for 2004-2005; \$20.1 M for 2005-2006, including a reprofiling of \$18.8M from the previous year; and \$4.6 M for 2006-2007 and ongoing.

Section II – Program Activities



Strategic Outcome: Quality Services

Business Integration Services

Activity	Results	Performance Indicators
The identification and development of strategic business and process opportunities to integrate services provided by PWGSC as well as to take advantage of economies of scale with colleague departments, the Government of Canada and all other inter-jurisdictional agencies and organizations, including regions	<p>An organization that fosters:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ a harmonized environment ▪ improved access to PWGSC services ▪ improved communication with colleagues and OGD's ▪ increased horizontal initiatives ▪ added value for resources expended 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Number of access points for services. ▪ Time spent on consultations with Program Branches and other government departments. ▪ Cost efficiencies/\$dollar savings from internal initiatives. ▪ Cost efficiencies/\$ dollar savings from external initiatives.

Strategic Outcome: Sound Stewardship

Business Integration – Performance Management

Activity	Results	Performance Indicators
Establish client service expectations and monitor overall service performance of PWGSC. This will include ensuring that customer satisfaction is effectively measured, and contribute to the thought process for Branch/SOA initiatives on strategic level process improvements	<p>An organization that:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ has a sound results oriented framework utilizing MAF ▪ acts in the best interests of the department, its Program Branches, colleague departments and Canadians. ▪ has integrated quality assurance framework and processes ▪ ensures that all services are timely and cost effective for Canadians. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Number of integrated service level agreements/Memoranda of Understanding. ▪ Number of Program Branch SLA's. ▪ Customer satisfaction levels. ▪ Percentage of service menus developed with supporting fee schedules and performance measures. ▪ Percentage of MAF elements showing compliance. ▪ Percentage of fee schedules developed.



Section II – Program Activities

Strategic Outcome: Sound Management

Business Integration – Client Relations Management

Activity	Results	Performance Indicators
The strategic management of client relationships at an enterprise level with the goal of generating high levels of sustainable client satisfaction through the most efficient effective means possible, including regular performance measurements. Customer Relationship Management (CRM) will focus on a strategy that is enabled by technology in improving efficiency for the taxpayers and for the GoC.	An organization that: <ul style="list-style-type: none">▪ is client focused▪ has an integrated CRM framework▪ exhibits and reinforces a culture that fosters ethical values and behaviors.	<ul style="list-style-type: none">▪ Percentage of CRM framework developed.▪ Percentage of CRM framework implemented.▪ Percentage of ethics training completed.



SPECIAL OPERATING AGENCIES

PWGSC has two Special Operating Agencies (SOAs): Consulting and Audit Canada; and the Translation Bureau. SOAs are one of several potential options for improving the delivery of government services within the broader context of Alternative Service Delivery efforts. Their mandate is derived from the *Public Works and Government Services Act* in that they are not independent legal entities. They remain part of the departmental organization and their employees continue as public servants. Unlike other departmental units, SOAs operate under a tailor-made, written understanding with the department. This understanding (consisting of a framework agreement and a business plan) covers the results and service levels expected, the flexibilities that have been granted and the resources available to do the job.

The SOA concept is designed to achieve a balance between the philosophy of control (and risk avoidance) and the encouragement of innovation and initiative. In essence, the SOA structure gives service delivery units increased management flexibility in return for agreed upon levels of performance and results.

Consulting and Audit Canada (CAC)

CAC's mission is to make a significant contribution to public sector management and operations and the achievement of the Government of Canada's priorities through the provision of consulting, audit and assurance services to public sector managers across Canada and abroad.

Plans and Initiatives

To achieve its mission, CAC is committed to improve public sector management and operations; assist central agencies and other government organizations in achieving

Key Facts

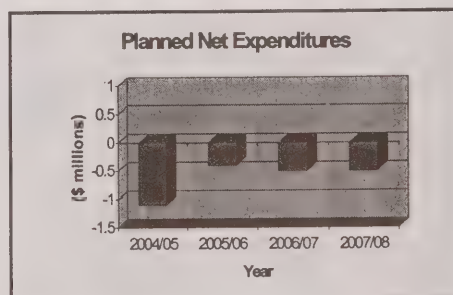
- Protects the integrity of government by finding and resolving problems with clients.
- Fosters effective and efficient public sector management at all levels of government, in Canada and abroad.
- Provides access to government business to small and medium-size enterprises.

government priorities; facilitate private sector access to government consulting and audit business opportunities, with emphasis on Small and Medium-size Enterprises (SMEs); and ensure long-term sustainability of the Agency by being financially self-sufficient and maintaining a knowledgeable workforce.

To improve its services, the following key priorities and initiatives will be implemented:

Provide the Highest Quality of Professional Services to its Clients

CAC supports the PWGSC strategic outcome of providing quality services. To do so, it will maintain a critical mass of skilled resources in areas relevant to the Public Service agenda and maintain the vitality and well-being of its workforce. In addition, when needed, it will lever private sector SMEs to complement CAC's delivery capacity. It will also continue to strengthen its strong ethical foundation and high standards of professional conduct and



enhance its organizational culture and professional development programs.



Section II – Program Activities

Furthermore, CAC quality services will be facilitated through the modernization of its professional environment by strengthening its approach to information management and ensuring security and reliability of its systems. Finally, CAC will continue to improve its services by monitoring the evolution of its clients' needs and developing new business opportunities and relationships with organizations whose requests are most related to government priorities, as well as with the Public Service community.

Promote Modern Comptrollership and due regard for Economy, Efficiency and the Achievement of Financial Objectives

CAC's Modern Comptrollership plan will focus on completing its reorganization exercise, implementing the Management Accountability Framework, building a regime

of strong financial management and tight monitoring of financial results and taking corrective measures where appropriate. It will also continue to ensure sound procurement processes, consistent management practices within the organization, and rapid responses to recommendations arising from external audits.

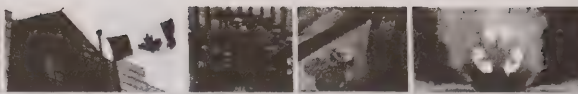
Activities

CAC has one activity, the Consulting and Audit Canada Revolving Fund, supporting PWGSC's Quality Services strategic outcome. The planned spending for this activity is described in the ensuing financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.

"Consulting and Audit Canada Revolving Fund" Planned Spending

	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating and Statutory Votes				
Consulting and Audit Canada Revolving Fund				
Gross Expenditures	118.3	122.4	124.6	126.9
Less: Respendable Revenue	119.4	122.8	125.1	127.4
Net Resources (Provided) Used	(1.1)	(0.4)	(0.5)	(0.5)
CONSULTING AND AUDIT CANADA TOTAL	(1.1)	(0.4)	(0.5)	(0.5)
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
	(FTEs)			
Consulting and Audit Canada Revolving Fund - Full Time Equivalents (FTEs)	400	391	391	391
Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).				
Over the planning period, gross expenditures and revenues are expected to increase by approximately 2% year-over-year based on a constant FTE complement of 391.				

Section II – Program Activities



Strategic Outcome: Quality Services Consulting and Audit Canada Revolving Fund

Activity	Results	Performance Indicators
Provide, on an optional and fee-for-service basis, consulting and audit services to federal departments and agencies and upon request, to provincial, territorial, municipal and Aboriginal governments in Canada and to foreign governments and international organizations.	<ul style="list-style-type: none"> Improved public sector management and operations High-quality and professional services Cost-effective delivery of services Knowledgeable and sustainable workforce 	<ul style="list-style-type: none"> Overall Satisfaction Rate. Net Cash. Average years of experience in Public Service. Training days per FTE.

Translation Bureau

The Translation Bureau is a key enabler in helping the Government carry out its official languages commitment by providing translation, interpretation, terminology and technolinguistic services to Parliament, the judiciary and federal departments and agencies

Key Facts

- Acts as the linguistic and terminology standardization authority of the federal public service.
- The terminological and linguistic databank TERMIUM® contains more than 3.5 million terms.
- Provides access to government contracts to some 2,000 small and medium-size linguistic services enterprises.

and by standardizing terminology within the federal government.

It adds value to the Government's service delivery infrastructure by making sure that a critical mass of skilled language professionals—employees and suppliers—exists to ensure that the Government operates smoothly, to help it meet its official languages obligations and to promote the values of bilingualism and multiculturalism that make up the Canadian identity. The Translation Bureau also provides services in more than

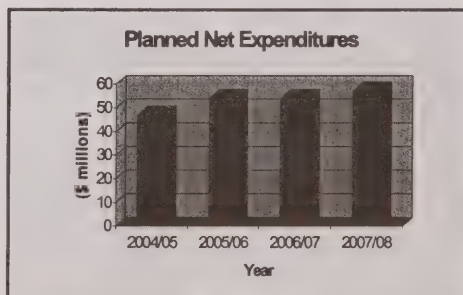
100 languages to support the Government in its international relations and to enable it to communicate with people whose first language is neither English nor French.

Plans and Initiatives

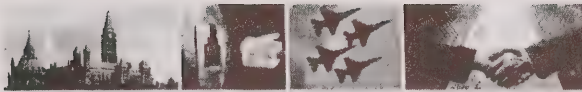
To improve its service delivery over the coming years, PWGSC is committed to implementing the following plans and initiatives:

Providing High-Quality Service at a Fair Price

Over the next three years, the Bureau will reposition itself to strengthen its status as the Government of Canada's leading centre of



language expertise and better meet the needs of its clients to provide high-quality service at



a fair price. It will continue its efforts to replace its transaction-based management with a value-added strategic approach. To do so, the Bureau will modify its service delivery structure in order to establish closer professional relationships with its clients, thus optimizing the quality of its products and services. The goal is to provide its client organizations with 100 on-site translators and dedicate 25% of its available translators to its client portfolios for this type of service. Finally, while offering best value to the Government, thanks to technolinguistic tools and customized solutions, the Bureau will align its costs and revenues with a view to achieving fiscal balance in the next three years.

Delivering Terminology Standardization Services Effectively

The Translation Bureau helps preserve the quality and effectiveness of government communications by standardizing terminology. To optimize the management of the Government's terminology knowledge, the Bureau will strengthen interdepartmental co-ordination of terminology activities through the Federal Terminology Council and will carry out innovative initiatives through to the National Terminology Council.

Positioning the Bureau on the National and International Scenes to Effectively meet Canada's New and Growing Needs

In its March 2003 Action Plan for Official Languages (<http://www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=E&page=actionplan>), the Government emphasized the importance of the social and economic role played by language professionals and announced that it would implement several initiatives to address the issue of the long-term viability of the Canadian translation industry. The security of supply in translation is at risk as the industry is highly fragmented and undercapitalized. There is also a wide gap between supply and demand owing to the aging population of language professionals

and the decline in enrolment in translation schools.

To address this issue, the Bureau will use its buying power to promote the creation of larger, more economically viable translation firms. Accordingly, by March 2007, it will increase its number of high dollar value contracts to 50% of the total value of contracts awarded. In addition, the Bureau will encourage young Canadians to consider careers in translation, terminology and interpretation by offering practicums to more than 120 students and developing programs to promote these professions in universities.

As a result of globalization, the nature of Canada's economic exchanges and the role that the government wants our country to play internationally, terminology needs will grow phenomenally. As a world-renowned centre of expertise, the Bureau must go beyond the national and federal levels and join the ranks of key players on the international standardization scene. By relying on its resources and internal expertise, by strengthening its partnerships with national and international terminology organizations and by taking part in more than 19 national and international standardization committees and forums, the Bureau will continue expanding the content of TERMIUM® and its other linguistic tools and will update more than 165,000 TERMIUM® records by 2007/08. The Bureau is also planning to launch Technolinguistics Co-operation – Africa, a project sponsored by the Agence intergouvernementale de la francophonie (AIF) that will help train African linguists and computer specialists in processing African languages electronically.

Activities

The Translation Bureau encompasses three major activities: the activities of Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology and the Translation Bureau Revolving Fund, support

Section II – Program Activities



the Quality Services strategic outcome of the department; while the Translation Stewardship activity supports our Sound Stewardship strategic outcome. The planned spending for these activities is described in the ensuing

financial table, followed by the strategic outcomes tables, which provide descriptions, results statements and performance indicators for each activity.

"Translation Bureau" Planned Spending				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating and Statutory Votes				
Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology				
Gross Expenditures	44.2	51.4	51.5	54.2
Less: Respondable Revenue	-	-	-	-
Net Expenditures ^(Note 1)	44.2	51.4	51.5	54.2
Translation Stewardship				
Gross Expenditures	2.5	2.5	2.4	2.4
Less: Respondable Revenue	-	-	-	-
Net Expenditures ^(Note 1)	2.5	2.5	2.4	2.4
Translation Bureau Revolving Fund				
Gross Expenditures	199.8	211.5	217.3	215.2
Less: Respondable Revenue	199.8	211.5	217.3	215.2
Net Resources (Provided) Used ^(Note 1)	-	-	-	-
TRANSLATION BUREAU TOTAL	46.7	53.9	53.9	56.6
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
	(FTEs)			
Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology - Full Time Equivalents (FTEs)	-	-	-	-
Translation Stewardship - (FTEs)	-	-	-	-
Translation Bureau Revolving Fund - (FTEs)	1,734	1,684	1,634	1,584
Translation Bureau - Full Time Equivalents Total	1,734	1,684	1,634	1,584
Budget 2005 announcements for Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).				
Note 1: The Bureau's revolving fund provides services to Parliament and collects the related revenues from its own operating vote. Accordingly, the revolving fund's gross expenditures and respondable revenue include the net expenditures reported in Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology and Translation Stewardship Program Activities.				
In the vote, the 2004-2005 forecast excludes \$5.2M for Parliamentary Services which is temporarily frozen. Subsequent years include this funding.				
For the revolving fund, future years' business volumes do not reflect the most recent forecasts. Since the second quarter of 2004-2005, business has decreased due to the federal election and client budget reductions (federal budget reallocations and expenditure reviews). The future years' spending trend will reflect the 2004-2005 forecast spending. In fact, actual revenue and expenditure should remain consistent throughout the planning period.				



Strategic Outcome: Quality Services

Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology

Activity	Results	Performance Indicators
Translation and interpretation to parliament, conference interpretation, terminology.	Best value service to Parliament, the judiciary and other government organizations to ensure government's ability to function in both official languages, and other languages as required.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of sessions of both Houses of Parliament covered. Percentage of clients satisfied with service. Number of hits on Translation Bureau's Terminology site (TERMIUM).

Translation Bureau Revolving Fund

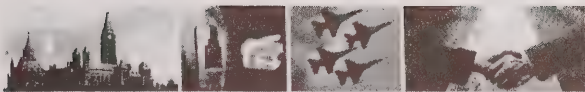
Activity	Results	Performance Indicators
<p>Provision of translation, technolinguistic and other linguistic services to the judiciary and federal departments and agencies on a cost recovery basis.</p> <p>Upon request, provision of translation, technolinguistic and other linguistic services to other governments in Canada and international organizations on a cost recovery basis.</p>	Financially viable organization offering best value service to the judiciary and other government organizations to ensure government's ability to function in both official languages, and other languages as required.	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of revenue objectives met. Percentage of clients satisfied with service.

Section II – Program Activities



Strategic Outcome: Sound Stewardship Translation Stewardship

Activity	Results	Performance Indicators
<p>Program management, strategy, governance, monitoring and support activities. Also encompasses activities that are necessary to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ensure the security of supply of linguistic services to Parliament, the judiciary and the federal government; foster the development and growth of the Canadian language industry; ensure the development and dissemination of translation, terminology and technolinguistic standards in Canada; exercise the role of functional specialist in the translation, terminology, interpretation, linguistic and technolinguistic domains for the other departments and agencies. 	<p>Capacity ensured to effectively manage and deliver the translation and terminology functions and ensure Canada's representation and leadership at national and international levels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Number of outreach activities that enhance leadership role in the industry, professional associations and universities. Number of students in training and development programs (partnership with universities, COOP, FSWEP). Number of national and federal terminology standardization committees and international fora at which the Bureau participates.



CORPORATE MANAGEMENT

PWGSC's Corporate Management supports its program delivery through services that are delivered in an ethical manner, are cost effective, and delivered within agreed service levels and standards and in respect of public service values.

Plans and Initiatives

Through the Corporate Management activity, services are provided to other branches and special operating agencies of the department in support of their day-to-day operations. In addition to leading a number of important initiatives in support of the Minister and the Government, Corporate Management plays an important coordination role within the department.

Transformation Agenda

The transformation of PWGSC will be dependent upon an effective Corporate Management function. In order to drive our transformation agenda, we have established a Strategic Transformation Group. This Group will drive and support the changes while monitoring and assessing the implementation of PWGSC's Transformation Agenda.

In support of this Agenda, PWGSC will further develop and implement its Integrated Management Framework. This will include implementation of our corporate risk management framework. An integrated focus on risk management is an important part of PWGSC's Management Accountability Framework initiative. PWGSC is developing a Corporate Risk Information System, which will be the department's main tool for the identification, assessment, mitigation and monitoring of key risk areas. The system will provide a single window to support senior management and employees in the management of the department's risks, helping to make informed decisions and demonstrate due diligence.

Key Facts

- Supports the management of departmental expenditures in excess of \$4 billion dollars each year.
- Supports the management of a workforce of about 13,000 people.
- The PWGSC "Way Forward" agenda received strong endorsement from key stakeholders.
- Our ethics program is recognized by the Conference Board as a "best practice in Canada."
- The PWGSC Financial Management Framework has received the support of the Office of the Comptroller General.

In addition, a departmental dashboard will be introduced to monitor the department's key performance indicators and strengthen our quality assurance framework to ensure that adequate mechanisms are in place to monitor compliance to standard operating procedures.

We will use the opportunities presented by the *Public Service Modernization Act* to support our transformation agenda and lead the department's efforts in implementing the legislation in a seamless fashion.

Greening of Government Operations

PWGSC will take the government-wide lead in greening the operations of the federal government in support of the Kyoto Accord and the Government of Canada's goal to become a model of environmental excellence in its own operations. We are committed to reflecting the principles of sustainable development in all aspects of our role as a provider of services to other government departments, as a custodian of real property, and in our own internal operations.

These principles are outlined in PWGSC's Sustainable Development Strategy, which is developed by our Corporate Management and tabled in parliament every three years. For further information on PWGSC's Sustainable



Development Strategy, refer to Section III, Table 20.

Ethics

We will ensure follow-up on recommendations of the Auditor General as well as the Gomery Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising Activities and we will continue to implement our Ten-Point Integrity Plan.

Ongoing Operations

The department will work to improve the level of Corporate Management services it provides to the program branches and special operating agencies in support of quality services to federal government departments and to Canadians. These levels of services will be measured and reported over time.

We will continue to provide the best support and financial advice to the Minister and senior officials of the department in their dealings with Cabinet, Parliament, central agencies and other levels of government.

PWGSC will implement a new Financial Management Framework, clarifying roles and responsibilities as well as standards related to financial services and methods and policies in support of the department's transformation agenda and business services. This will include a set of renewed policies and an updated Chart of Accounts to support the management and analysis of the department's financial information.

PWGSC will also be supporting and exploring various opportunities to deliver cost-effective, reliable and secure telecommunications and computing services to meet the evolving needs of PWGSC. We will complete the implementation of a sustainable Chief Information Officer function to promote more effective management of PWGSC's IM/IT resources. We will develop plans to focus on the consolidation and standardization of IM/IT acquisitions to improve desktop service

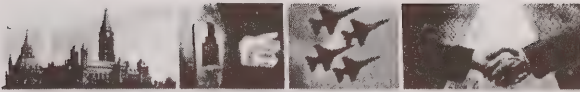
management and procurement of IM/IT goods and services while harvesting additional savings and transferring potential benefits in the IT shared services environment on a government-wide basis.

The department will incorporate the new direction of the Treasury Board Secretariat for internal audits and will continue to strengthen its audit capacity. As a way of strengthening our accountability, we will also model our Audit and Ethics Committee on best practices drawn from the private sector and other jurisdictions and closely monitor the implementation of management action plans developed to respond to audit recommendations.

We will develop a proactive approach to communicating with Canadians and Parliamentarians to provide more information on the full range of departmental services.

In the coming years, we will focus on creating a workforce that is more representative of the Canadian mosaic with particular emphasis on increasing the representation of visible minorities, implementing our official languages strategic action plan, and strengthening our core learning agenda so that it is clearly linked to the *Public Service Modernization Act* and our business transformation agenda. To become more representative, we have developed a departmental strategy based on the recommendations of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service to address their under-representation in the public service and to close the gap.

Through our day-to-day operations and the many new initiatives we are leading to transform the department, we will ensure the sound management of PWGSC and preserve and enhance our commitment to the highest ethical standards, transparency, integrity,



probity and prudence in the conduct of our business.

Activities

Corporate Management has one program activity titled Corporate Management that supports the Sound Management strategic

outcome of the department. Corporate Management costs have been re-allocated and are reflected in the other departmental program activities. Therefore, no financial table is shown here. The strategic outcomes table provides descriptions, results statements and performance indicators for each activity.

Strategic Outcome: Sound Management

Corporate Management

Activity	Results	Performance Indicators
Supports the transformation of PWGSC to deliver the government's agenda. Sets strategic priorities and develops tools for sound, integrated management practices. Enhances human resources management and maintains strong labour relations. Builds PWGSC credibility through enhanced communications with Canadians, central agencies and Parliamentarians. Deliver a suite of corporate services.	PWGSC programs are provided with corporate functions that are ethical, cost efficient, and delivered within agreed service levels and standards in respect of public service values.	<ul style="list-style-type: none"> Number of corporate management employees as a percentage of total population. Cost of corporate management as a percentage of total departmental costs. Percentage of elements of the PWGSC Ten point Integrity Plan successfully completed. Percentage of approved internal audit and evaluation projects completed within committed timeframes and internal standards. Information Management Capacity Check Maturity Level. Number of internal service level agreements in place between Corporate Services, Human Resources and Communications Branch (CSHRC) and other Branches.

Section II – Program Activities





INTRODUCTION

This section of the Report on Plans and Priorities provides, in greater detail, information concerning PWGSC's financial spending estimates over the reporting period 2005/06 to 2007/08. These estimates are intended to present consistent, balanced and accurate information to Parliament in accordance with the requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2005-2006 Report on Plans and Priorities*. This information consists of the following tables listed below. In some cases, such as, for Major Crown Projects and Horizontal Initiatives of the department, the reader may be directed to further information, which can be found on PWGSC's internet site.

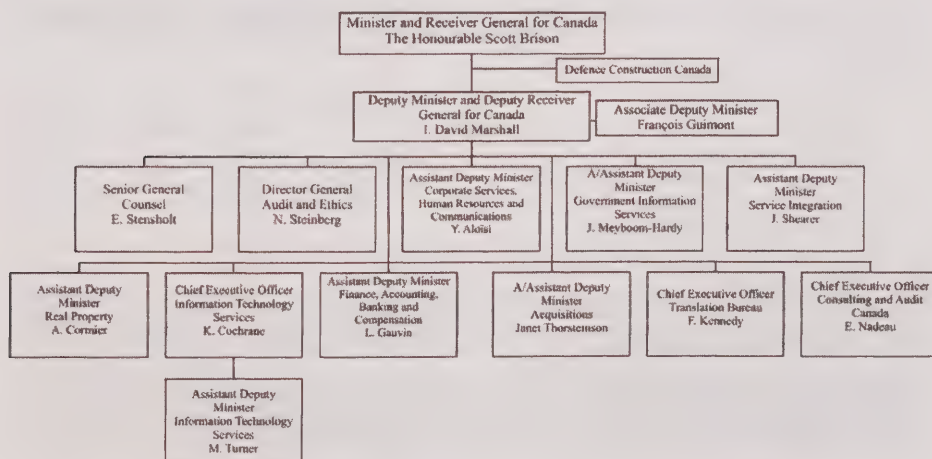
The tables reflect the Program Activity Architecture of PWGSC's Government Services Program, which support its three

strategic outcomes i.e. *Quality Services, Sound Stewardship and Sound Management*.

Table 1, Departmental Planned Spending, will outline the program activity information reported in the Main Estimates and highlight the total budget spending for the Quality Services and Sound Stewardship strategic outcomes. The costs associated with the Sound Management strategic outcome have been reallocated to other program activities under Quality Services and Sound Stewardship, for illustrative reporting purposes. The subsequent adjustments, including Supplementary Estimates, Earmarked Items and ERC (Expenditure Review Committee) adjustments are also identified in Table 1.

ORGANIZATION CHART

Public Works and Government Services Canada





OUR SPENDING

Table 1:

Departmental Planned Spending by Strategic Outcome				
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
<i>(in millions of dollars)</i>				
GOVERNMENT SERVICES PROGRAM ^(Note 1)				
Operating (including Special Purpose Allotments), Capital, Grants and Contributions and Statutory Votes by Strategic Outcomes				
Main Estimates (net)				
Quality Services				
Federal Accommodation and Holdings	1,790.2	1,843.2	1,705.2	1,721.7
Real Property Services Revolving Fund	-	-	-	-
Real Property Disposition Revolving Fund	(11.9)	(9.0)	(8.0)	(8.0)
Acquisition Services	127.7	127.1	128.0	128.2
Optional Services Revolving Fund	-	-	-	-
IM/IT Services	169.6	133.9	130.2	121.2
Telecommunications Services Revolving Fund	-	-	-	-
Receiver General Services	8.6	9.0	9.1	9.1
Public Service Compensation	1.1	1.3	1.1	1.1
Government Information Services	4.4	31.4	26.9	26.9
Business Integration Services	40.1	28.8	12.9	12.9
Consulting and Audit Canada Revolving Fund	(1.1)	(0.4)	(0.5)	(0.5)
Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology	46.5	51.4	51.5	54.2
Translation Bureau Revolving Fund	-	-	-	-
Total Quality Services	2,175.2	2,216.7	2,056.4	2,066.8
Sound Stewardship				
Real Property Stewardship	31.4	31.7	31.8	31.9
Supply Operations Stewardship	29.0	27.7	28.0	28.0
IM/IT Stewardship	17.9	23.4	23.5	23.5
Receiver General Stewardship	104.9	113.8	114.0	114.1
Public Service Pay Stewardship	24.7	25.3	24.9	24.9
Public Service Pension Stewardship	16.1	19.3	16.3	15.2
Government Information Stewardship	3.6	17.6	17.4	17.4
Business Integration - Performance Management ^(Note 2)	5.7	5.7	5.7	5.7
Translation Stewardship	2.5	2.5	2.4	2.4
Total Sound Stewardship	235.8	267.0	264.0	263.1
Main Estimates total (net)	2,411.0	2,483.7	2,320.4	2,329.9
Main Estimates (gross)	4,316.3	4,454.2	4,279.8	4,312.3
Less: Responsible Revenue ^(Note 3)	1,905.3	1,970.5	1,959.4	1,982.4
TOTAL MAIN ESTIMATES (net)	2,411.0	2,483.7	2,320.4	2,329.9



Table 1: (cont'd)

Departmental Planned Spending by Strategic Outcome (Cont'd)				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Adjustments (net):				
Supplementary Estimates:				
Supplementary Estimates (A):				
Funding to purchase an enterprise license for the Records, Document, Information Management System for the Government of Canada	4.0	-	-	-
Funding to develop and implement software changes related to the Public Service Pay system	2.0	-	-	-
Operating budget carry forward <i>(horizontal item)</i>	36.8	-	-	-
Initiatives to support the implementation of a common electronic infrastructure and multi-channel service delivery strategy (Government On-Line) <i>(horizontal item)</i>	113.5	-	-	-
Funding for communication activities and programs, including 1800 O-Canada, Canadian Government Publishing, the Canada Gazette, and the rural exhibits program (due to the windup of Communication Canada) <i>(horizontal item)</i>	67.4	-	-	-
Less: Spending authorities available within the Vote	(0.1)	-	-	-
Less: Spending authorities related to the government-wide reallocation initiative	(8.0)	-	-	-
Total Supplementary Estimates (A)	215.6	-	-	-
Supplementary Estimates (B):				
Building operating expenditures including utilities, municipal taxes on leased facilities and related price adjustments	45.4	-	-	-
Capital budget carry forward <i>(horizontal item)</i>	18.4	-	-	-
Funding to continue the implementation of the approved projects included in the Long Term Vision and Plan for the Parliamentary Precinct buildings	15.9	-	-	-
Funding in support of activities associated with the Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising Activities (Gomery Commission)	11.2	-	-	-
Proceeds of sale of property assets completed between December 2003 and November 2004	6.2	-	-	-
Funding to complete the implementation of the Environmental Action Plan for the remediation of the former U.S. Naval and Airfield Base at Argentia, New foundland and Labrador	4.0	-	-	-
Funding to establish a new model for core services related to the Government Electronic Tendering Service (GETS)	2.9	-	-	-
Building Fit-up project at the new acquired Skyline Complex, located at the corner of Baseline and Merivale Road in Ottawa	2.7	-	-	-



Table 1: (cont'd)

Departmental Planned Spending by Strategic Outcome (Cont'd)				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Supplementary Estimates (B) (Cont'd):				
Initiatives to support the implementation of a common electronic infrastructure and multi-channel service delivery strategy (Government On-Line)	2.4	-	-	-
Activities in support of greenhouse gas reduction under the Climate Change Action Plan for Canada (Federal House in Order Initiative)	2.1	-	-	-
Funding for the implementation of a revised financial framework for the management of the Crown Asset Distribution function	2.0	-	-	-
Funding for the provision of close-captioning services for Parliament	1.1	-	-	-
Funding to deliver a government-wide travel management system, which provides a government travel card, an on-line booking tool, and expense management tool (Shared Travel Service Initiative)	0.8	-	-	-
Funding to address health and safety issues of the East Tunnel, a key component of the Central Heating and Cooling Plants System	0.5	-	-	-
Funding related to government advertising programs	0.4	-	-	-
Additional resources to meet official language objectives in the Federal Public Service related to: information exchange, regional bilingualism needs, learning and language retention, bilingual networks and service delivery	0.3	-	-	-
Increased cash requirements for the Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	5.7	-	-	-
Transfer of the control and supervision of the Government On-Line initiatives from Treasury Board Secretariat due to government restructuring	0.2	-	-	-
Less: Spending authorities available within the Vote	(85.1)	-	-	-
Less: Spending authorities available from another Vote	(28.2)	-	-	-
Total Supplementary Estimates (B)	8.9	-	-	-



Table 1: (cont'd)

Departmental Planned Spending by Strategic Outcome (Cont'd)				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Earmarked Items:				
Funding for capital projects	-	183.5	266.1	177.5
Funding for accommodation expenditures	-	40.3	13.4	14.1
Funding for GETS	-	6.9	6.9	6.9
Pension administration recoveries to be returned to the consolidated revenue fund (statutory)	-	0.1	0.8	-
Funding reduction for Shared Travel Services Initiative (STSI)	-	-	-	(4.8)
Total Earmarked Items	-	230.8	287.2	193.7
Other adjustments:				
Collective Bargaining	5.5	-	-	-
Frozen - Translation services to Parliament	(5.7)	-	-	-
Frozen - Communication activities	(6.1)	-	-	-
Employee benefit plans adjustments (statutory)	13.6	-	-	-
Total Other adjustments	7.3	-	-	-
Budget Announcements:				
Real Property Gross Savings (Note 4)	-	(100.0)	(100.0)	(120.0)
Real Property Investments (Note 5)	-	20.0	20.0	20.0
Real Property Net Savings	-	(80.0)	(80.0)	(100.0)
Procurement Gross Savings (Note 6)	-	(5.5)	-	-
Procurement Investments (Note 5)	-	20.0	25.0	25.0
Procurement Net Investments	-	14.5	25.0	25.0
5% Savings (Note 7)	-	(8.0)	(16.0)	(23.0)
Total Budget Announcements (Note 8)	-	(73.5)	(71.0)	(98.0)
Total Adjustments	231.8	157.3	216.2	95.7
NET PLANNED SPENDING	2,642.8	2,641.0	2,536.6	2,425.6
Less: Non-Respendable Revenue	24.1	23.9	22.7	21.8
Plus: Cost of Services Received Without Charge	37.1	38.5	37.9	37.6
NET COST OF PROGRAM	2,655.8	2,655.6	2,551.8	2,441.4
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
(FTEs)				
Full Time Equivalents (FTEs)	13,056	12,945	12,836	12,651
<p>Note 1: Includes intradepartmental revenues and expenditures of \$272.2 million for 2004-2005, \$275.6 million for 2005-2006 and 2006-2007 and \$279M for 2007-2008 for a nil bottom line impact.</p> <p>Note 2: The figure reflects the Internal Recoveries that cannot be charged to other program activities.</p> <p>Note 3: The spendable revenue amount excludes \$218.6 million of current year adjustments.</p> <p>Note 4: The true gross savings to PWGSC is \$150M, \$150M and \$170M for fiscal years 2005-2006 to 2007-2008 respectively. \$50M of reductions have already been reflected for all years in the Main Estimates figures above. The impact on reimbursing departments and agencies is being finalized and not yet reflected.</p> <p>Note 5: PWGSC investments are required to realize government-wide savings.</p> <p>Note 6: Departmental 2005-2006 contribution to government-wide savings is \$5.48M. Figures have not been finalized for other years.</p> <p>Note 7: PWGSC will generate these savings through a variety of administrative efficiencies.</p> <p>Note 8: These figures are not reported in any other financial table in this RPP document.</p>				

Section III - Supplementary Information

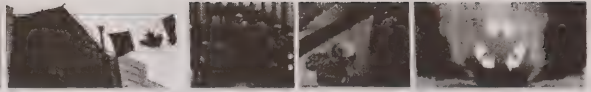
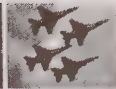


Table 2:

Services by Program Activity for 2005-2006 (in millions of dollars)											
GOVERNMENT SERVICES / PROGRAM ACTIVITY	Non-Statutory Expenditures						Statutory Expenditures			Total Main Estimates	Adjustments
	Operating	Special Purpose Allotments	Capital	Grants and Contributions	Gross Non- Statutory Expenditures	Less: Respendable Revenue	Net Non- Statutory Expenditures	Employee Benefit Plans and Minister Salary and Car Allowance	Revolving Funds (Note 1)		
REAL PROPERTY											
Federal Accommodation and Holdings	-	1,794.4	327.9	5.2	2,127.5	294.3	1,843.2	-	-	1,843.2	223.8
Real Property Services Revolving Fund	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Real Property Disposition Revolving Fund	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Real Property Stewardship	29.8	-	-	-	29.8	1.3	28.5	3.2	(9.0)	(9.0)	-
REAL PROPERTY TOTAL	29.8	1,794.4	327.9	5.2	2,157.3	295.6	1,871.7	3.2	(9.0)	1,865.9	223.8
ACQUISITION											
Acquisition Services	140.9	-	-	-	140.9	33.8	107.1	20.0	-	127.1	6.9
Optional Services Revolving Fund	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Supply Operations Stewardship	30.8	-	-	-	30.8	7.6	23.2	4.5	-	27.7	-
ACQUISITIONS TOTAL	171.7	-	-	-	171.7	41.4	130.3	24.5	-	154.8	6.9
INFORMATION TECHNOLOGY											
IN/IT Services	244.1	-	-	-	244.1	128.2	115.9	18.0	-	133.9	-
Telecommunications Services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Revolving Fund	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IN/IT Stewardship	23.8	-	-	-	23.8	2.4	21.4	2.0	-	23.4	-
INFORMATION TECHNOLOGY TOTAL	267.9	-	-	-	267.9	130.6	137.3	20.0	-	157.3	-
RECEIVER GENERAL AND COMPENSATION											
Receiver General Services	9.7	-	-	-	9.7	1.3	8.4	0.6	-	9.0	-
Receiver General Stewardship	53.8	66.7	-	-	120.5	12.3	108.2	5.6	-	113.8	-
Public Service Compensation	3.1	-	-	-	3.1	2.3	0.8	0.5	-	1.3	-
Public Service Pay Stewardship	25.4	-	-	-	25.4	3.8	21.6	3.7	-	25.3	-
Public Service Pension Stewardship (Note 2)	59.4	-	-	-	59.4	48.1	11.3	8.0	-	19.3	0.1
RECEIVER GENERAL AND COMPENSATION TOTAL	151.4	66.7	-	-	218.1	67.8	150.3	18.4	-	168.7	0.1
TOTAL	549.8	1,861.1	327.9	5.2	2,411.0	434.7	1,976.3	41.6	(9.0)	1,936.3	230.7



Section III - Supplementary Information

Table 2: (cont'd)

Services by Program Activity for 2005-2006 (Cont'd)

(in millions of dollars)

GOVERNMENT SERVICES / PROGRAM ACTIVITY	Non-Statutory Expenditures						Statutory Expenditures			Total Main Estimates	Adjustments	Net Planned Spending
	Operating	Special Purpose Allotments	Capital	Grants and Contributions	Gross Non- statutory Expenditures	Less: Respendable Revenue	Net Non- Statutory Expenditures	Employee Benefit Plans and Minister Salary and Car Allowance	Revolving Funds (Note 1)	Total Statutory Expenditures		
GOVERNMENT INFORMATION Government Information Services Government Information Stewardship	48.4	-	-	2.5	50.9	22.7	28.2	3.2	-	3.2	31.4	31.4
GOVERNMENT INFORMATION TOTAL	64.5	-	-	2.5	67.0	23.8	43.2	5.8	-	5.8	49.0	49.0
BUSINESS INTEGRATION Business Integration Services Business Integration - Performance Management (Note 2)	30.5	-	-	-	30.5	3.3	27.2	1.6	-	1.6	28.8	28.8
BUSINESS INTEGRATION TOTAL	37.6	-	-	-	37.6	37.6	-	5.7	-	5.7	5.7	5.7
SPECIAL OPERATING AGENCIES Consulting and Audit Canada Revolving Fund Translation and Interpretation to Parliament, Conference Interpretation, Terminology Translation Bureau Revolving Fund Transition Stewardship	68.1	-	-	-	68.1	40.9	27.2	7.3	-	7.3	34.5	34.5
SPECIAL OPERATING AGENCIES TOTAL	53.9	-	-	-	53.9	-	-	-	(0.4)	(0.4)	-	(0.4)
TOTAL DEPARTMENT	807.3	1,861.1	327.9	7.6	3,004.0	590.1	2,413.9	79.1	(9.4)	69.8	2,483.7	2,714.5

Totals may not add due to rounding.

Budget 2005 announcements for Real Property, Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).

Notes: 1: Detailed financial information for the revolving funds is available in the Revolving Fund Financial Tables 8 to 14.

Notes: 2: Public Service Pension Stewardship adjustment includes \$6.8M of spendable revenue. The net of \$0.1M represents the non-spendable revenue employee benefit plan monies that must be returned to the consolidated revenue fund.

Notes: 3: The figure reflects the Internal Revenues that cannot be charged to other program activities.

Totals may not add up due to rounding.

Budget 2005 announcement for Real Property, Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).

Note 1: Detailed financial information for the revolving funds is available in the Revolving Fund financial tables 8 to 14.

Note 2: Public Service Pension Stewardship adjustment includes \$0.6M of responsible revenue. The net of \$0.1M represents the non-responsible revenue employee benefits plan revenues that must be returned to the consolidated revenue fund.

Note 3: The figure reflects the internal revenues that cannot be charged to other program activities.



Table 3:

Voted and Statutory Items listed in Main Estimates			
<i>(in millions of dollars)</i>			
Vote or Statutory Item	Vote or Statutory Wording	2005-2006 Main Estimates	2004-2005 Main Estimates
1	Operating expenditures	2,078.4	2,033.7
5	Capital expenditures	327.9	304.8
10	Grants and contributions	7.6	5.8
(S)	Minister of Public Works and Government Services - Salary and motor car allowance	0.1	0.1
(S)	Contributions to employee benefit plans	79.1	79.6
(S)	Real Property Disposition Revolving Fund	(9.0)	(11.9)
(S)	Optional Services Revolving Fund	-	-
(S)	Consulting and Audit Canada Revolving Fund	(0.4)	(1.1)
(S)	Translation Bureau Revolving Fund	-	-
(S)	Payment in lieu of taxes to municipalities and other taxing authorities	-	-
(S)	Real Property Services Revolving Fund	-	-
(S)	Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	-	-
(S)	Defense Production Revolving Fund	-	-
TOTAL DEPARTMENT		2,483.7	2,411.0
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>			
2005-2006 Operating expenditures include \$50M of reductions associated with the Real Property government-wide Savings announced in the 2005 Budget.			

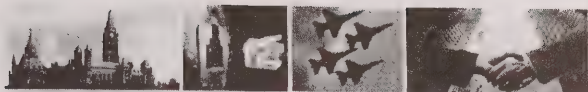


Table 4:

Net Cost of Program for the Estimates Year 2005-2006	
(in millions of dollars)	
	Government Services
Net Planned Spending	2,714.5
Plus: Cost of Services Received without Charge:	
Contributions covering employer share of employees insurance premiums and expenditures paid by TBS (<i>excluding revolving funds</i>)	31.6
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	2.4
Salary and associated expenditures of legal services provided by the Department of Justice Canada	4.5
	2,753.0
Less: Non-Respendable Revenue	23.9
2005-2006 NET COST OF PROGRAM	2,729.1
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>	
Budget 2005 announcements for Real Property, Procurement and the 5% Savings are not reflected in this table (see Table 1).	

Table 5:

Capital Spending by Program Activity				
(in millions of dollars)				
PROGRAM ACTIVITY	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
FEDERAL ACCOMMODATION AND HOLDINGS	314.7	511.4	535.3	438.2
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Budget 2005 announcements for Real Property and Procurement Savings are not reflected in this table (see Table 1).				



Table 6: Loans, Investments and Advances by Program Activity

Note: Parliament authorized a total drawdown of \$50M for the seized property working capital account. Based on historical analysis, no drawdown is anticipated against this working capital account over the planning period.



Section III – Supplementary Information

Table 7:

Sources of Responsible and Non-Responsible Revenue				
(in millions of dollars)				
SERVICE Program Activity	Forecast Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007	Planned Revenue 2007-2008
RESPONSIBLE REVENUE				
REAL PROPERTY				
Federal Accommodation and Holdings				
Rentals and Concessions	455.6	284.3	278.7	278.2
Real Property Stewardship	1.5	1.3	1.3	1.3
Real Property Services Revolving Fund				
Recoveries of disbursements on behalf of clients	590.2	623.3	613.1	637.8
Fee revenues from real property related common services	155.3	161.5	161.7	167.1
	745.5	784.8	774.8	804.9
Real Property Disposition Revolving Fund				
Sales of real properties	15.2	13.0	12.0	12.0
SERVICE TOTAL	1,217.8	1,083.4	1,066.8	1,096.4
ACQUISITION				
Acquisition Services				
Major Crown Projects	3.7	3.0	3.0	3.0
Acquisition	16.5	13.6	13.6	13.6
Canadian General Standards Board	2.5	2.5	2.5	2.5
Seized Property Management	9.6	6.5	6.5	6.5
Others	13.3	8.2	8.4	8.4
	45.6	33.8	34.0	34.0
Supply Operations Stewardship	10.6	7.6	7.6	7.6
Optional Services Revolving Fund				
Traffic and Vaccine	94.8	94.7	94.7	94.7
Crown Assets Distribution	5.6	5.6	5.6	5.6
Communication Procurement	2.9	2.9	2.9	2.9
Locally Shared Support Services	7.2	7.2	7.2	7.2
	110.5	110.4	110.4	110.4
SERVICE TOTAL	166.7	151.8	152.0	152.0
INFORMATION TECHNOLOGY				
IM/IT Services	156.7	128.2	127.7	127.8
IM/IT Stewardship	2.2	2.4	2.4	2.4
Telecommunications Services Revolving Fund	128.5	137.9	147.3	147.3
SERVICE TOTAL	287.4	268.5	277.4	277.5
RECEIVER GENERAL AND COMPENSATION				
Receiver General Services	5.0	1.3	1.3	1.3
Receiver General Stewardship	14.3	12.3	12.7	12.7
Public Service Compensation	2.7	2.3	1.7	1.7
Public Service Pay Stewardship	7.3	3.8	3.9	3.9
Public Service Pension Stewardship	48.6	48.7	41.2	29.7
SERVICE TOTAL	77.9	68.4	60.8	49.3

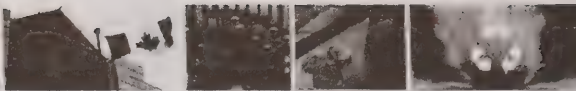


Table 7: (cont'd)

Sources of Responsible and Non-Responsible Revenue (Cont'd)				
<i>(in millions of dollars)</i>				
Service	Forecast Revenue	Planned Revenue	Planned Revenue	Planned Revenue
Program Activity	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
GOVERNMENT INFORMATION SERVICES				
Government Information Services	14.8	22.7	22.7	22.7
Government Information Stewardship	1.2	1.1	1.1	1.1
SERVICE TOTAL	16.0	23.8	23.8	23.8
BUSINESS INTEGRATION SERVICES				
Business Integration Services	4.7	3.3	3.2	3.2
Business Integration - Performance Management	34.2	37.6	37.6	37.6
SERVICE TOTAL	38.9	40.9	40.8	40.8
SPECIAL OPERATING AGENCIES				
Consulting and Audit Canada Revolving Fund	119.4	122.8	125.1	127.4
Translation Bureau Revolving Fund				
Translation Services	195.6	207.3	213.1	210.9
Interpretation Services	3.6	3.6	3.6	3.7
Terminology Services	0.6	0.6	0.6	0.6
	199.8	211.5	217.3	215.2
SERVICE TOTAL	319.2	334.3	342.4	342.6
TOTAL RESPONDABLE REVENUE	2,123.9	1,971.1	1,964.0	1,982.4
NON-RESPONDABLE REVENUE				
Dry Docks	5.0	5.0	5.0	5.0
Other non-tax revenue	19.1	18.9	17.7	16.8
TOTAL NON-RESPONDABLE REVENUE	24.1	23.9	22.7	21.8
TOTAL RESPONDABLE AND NON-RESPONDABLE REVENUE	2,148.0	1,995.0	1,986.7	2,004.2

Totals may not add up due to rounding.



Table 8: Real Property Services Revolving Fund

Statement of Operations				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Respendable Revenue	155.3	161.5	161.7	167.1
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	103.5	100.0	99.4	103.2
Occupancy Costs	5.6	5.6	5.6	5.6
Corporate and Administrative Costs	17.0	17.0	17.0	17.0
Other Operating Costs	29.2	38.9	39.7	41.3
Expenses Total	155.3	161.5	161.7	167.1
Surplus (Loss)				

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	-	-	-	-
Authority (provided) used during year	-	-	-	-
Net authority (provided) used at the start of year	-	-	-	-
Net authority (provided) used at the end of year	-	-	-	-
Authority Limit	150.0	150.0	150.0	150.0
Unused authority carried forward	150.0	150.0	150.0	150.0

Totals may not add up due to rounding.

Note:

Recoverable disbursements on behalf of clients are not included in respendable revenue and expenses (2004-2005: \$590.2M; 2005-2006: \$623.3M; 2006-2007: \$613.1M and 2007-2008: \$637.8M).



Table 9: Real Property Disposition Revolving Fund

Statement of Operations				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Respendable Revenue	15.2	13.0	12.0	12.0
Expenses	3.3	4.0	4.0	4.0
Surplus (Loss)	11.9	9.0	8.0	8.0

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	(11.9)	(9.0)	(8.0)	(8.0)
Authority (provided) used during year	(11.9)	(9.0)	(8.0)	(8.0)
Net authority (provided) used at the start of year	(2.5)	(2.5)	(2.5)	(2.5)
Payments to the Consolidated Revenue Fund	11.9	9.0	8.0	8.0
Net authority (provided) used at the end of year	(2.5)	(2.5)	(2.5)	(2.5)
Authority limit	5.0	5.0	5.0	5.0
Unused authority carried forward	7.5	7.5	7.5	7.5

Totals may not add up due to rounding.



Table 10: Optional Services Revolving Fund

Statement of Operations				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Responsible Revenue	110.5	110.4	110.4	110.4
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	4.7	4.7	4.7	4.7
Product Cost	85.8	85.8	85.8	85.8
Other Operating Costs	20.1	20.0	20.0	20.0
Expenses Total	110.6	110.5	110.5	110.5
Surplus (Loss)	(0.1)	(0.1)	(0.1)	(0.1)

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	0.1	0.1	0.1	0.1
Less items not requiring use of funds:				
Provision for employee termination benefits	0.1	0.1	0.1	0.1
Authority (provided) used during year				
Net authority (provided) used at the start of year	(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.3)
Net authority (provided) used at the end of year	(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.3)
Authority limit	35.0	35.0	35.0	35.0
Unused authority carried forward	35.3	35.3	35.3	35.3

Totals may not add up due to rounding.



Table 11: Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund

Statement of Operations				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Responsible Revenue	128.5	137.9	147.3	147.3
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	18.3	20.3	20.9	20.9
Product Cost	95.4	103.2	111.4	111.4
Amortization	0.1	0.2	0.2	0.2
Other Operating Costs	14.7	14.2	14.8	14.8
Expenses Total	128.5	137.9	147.3	147.3
Surplus (Loss)				

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	-	-	-	-
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	0.1	0.2	0.2	0.2
Sub-total	(0.1)	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Net financial resources (provided by) used in operating activities	(0.1)	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Investing Activities:				
Capital assets:				
Net Acquisitions	0.1	0.2	0.2	0.2
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.1	0.2	0.2	0.2
Financing Activities:				
Transfer of accumulated surplus to the Vote for ITSB transformation ^(Note 1)	5.7	-	-	-
Net financial resources (provided by) used in financing activities	5.7	-	-	-
Authority (provided) used during year	5.7	-	-	-
Net authority (provided) used at the start of year	(22.1)	(16.4)	(16.4)	(16.4)
Net authority (provided) used at the end of year	(16.4)	(16.4)	(16.4)	(16.4)
Authority limit	20.0	20.0	20.0	20.0
Unused authority carried forward	36.4	36.4	36.4	36.4

Totals may not add up due to rounding.

Note 1: As per TB decision number 831746, investment from the Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund in order to progress certain activities in support of the transformation of the Information Technology Services Branch.

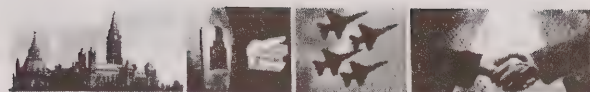


Table 12: Consulting and Audit Canada Revolving Fund

Statement of Operations				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Responsible Revenue	119.4	122.7	125.1	127.4
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	36.8	38.7	39.5	40.3
Product Cost	72.2	73.0	74.1	75.3
Amortization	0.3	0.5	0.7	0.8
Other Operating Costs	9.7	10.3	10.7	10.9
Interest	0.1	0.1	0.1	0.1
Expenses Total	119.1	122.6	125.1	127.4
Surplus (Loss)	0.3	0.1		

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	(0.3)	(0.1)	-	-
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	0.3	0.5	0.7	0.8
Provision for employee termination benefits	0.6	0.9	0.9	0.8
Net financial resources (provided by) used in operating activities	(1.2)	(1.5)	(1.6)	(1.6)
Investing Activities:				
Capital assets:				
Net Acquisitions	0.1	1.1	1.1	1.1
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.1	1.1	1.1	1.1
Authority (provided) used during year	(1.1)	(0.4)	(0.5)	(0.5)
Net authority (provided) used at the start of year	(2.9)	(4.0)	(4.4)	(4.9)
Net authority (provided) used at the end of year	(4.0)	(4.4)	(4.9)	(5.4)
Authority limit	20.0	20.0	20.0	20.0
Unused authority carried forward	24.0	24.4	24.9	25.4

Totals may not add up due to rounding.

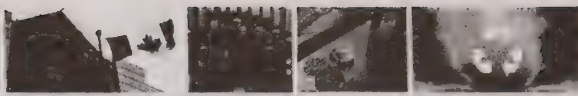


Table 13: Translation Bureau Revolving Fund

Statement of Operations				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Respendable Revenue	199.8	211.5	217.3	215.2
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	139.5	150.0	155.6	150.1
Amortization	2.4	2.2	2.8	2.4
Other Operating Costs	58.7	61.2	60.5	64.2
Expenses Total	200.6	213.4	218.9	216.7
Surplus (Loss)	(0.8)	(1.9)	(1.6)	(1.5)

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	0.8	1.9	1.6	1.5
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	2.4	2.2	2.8	2.4
Net of provision and payments for employee termination benefits	2.1	2.2	2.2	2.1
Sub-total	(3.7)	(2.5)	(3.4)	(3.0)
Other items not requiring use of funds	0.8	0.5	1.4	1.0
Net financial resources (provided by) used in operating activities	(2.9)	(2.0)	(2.0)	(2.0)
Investing Activities:				
Capital assets:				
Net Acquisitions	2.9	2.0	2.0	2.0
Net financial resources (provided by) used in investing activities	2.9	2.0	2.0	2.0
Authority (provided) used during year	-	-	-	-
Net authority (provided) used at the start of year	(18.2)	(18.2)	(18.2)	(18.2)
Net authority (provided) used at the end of year	(18.2)	(18.2)	(18.2)	(18.2)
Authority limit	10.0	10.0	10.0	10.0
Unused authority carried forward	28.2	28.2	28.2	28.2

Totals may not add up due to rounding.

Table 14: Defence Production Revolving Fund

Note: Parliament authorized a total drawdown of \$100 million for the Defence Production Revolving Fund. No activities are anticipated over the planning period.

Table 15: User Fees

PWGSC will be reviewing its policies and practices on user fees during 2005-2006. A full report on user fees will be presented on the next Departmental Performance Report.

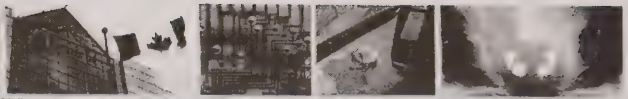


Table 16:

Details on Project Spending ¹							(in millions of dollars)
Projects	Region	Current Estimated Total Cost	Forecast Spending to March 31, 2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008	Future Year Spending Requirements
REAL PROPERTY SERVICES							
Office Accommodation Projects							
Nova Scotia							
Halifax - New Royal Canadian Mounted Police Government of Canada Building - Construction (I-PPA)		57.6	4.3	2.5	15.7	14.9	20.2
Dartmouth - New Government of Canada Building, Bedford Institute of Oceanography - Construction (I-PPA)		80.3	2.2	1.6	26.0	34.4	16.1
Prince Edward Island							
Charlottetown - Proposed Government of Canada Building - Construction (S-EPA)		44.9	9.8	17.9	14.4	2.8	-
Quebec							
Montreal - 740 Bel-Air Street - Construction of multi-purpose building including items funded by National Defence (S-EPA)		60.3	20.6	23.4	16.3	-	-
National Capital Region (Quebec)							
Gatineau - Laurier Taché Garage - Renovation (S-EPA)		61.5	42.6	8.6	7.7	2.6	-
National Capital Region (Ontario)							
Ottawa - Federal Judicial Building - New Construction (I-PPA)		151.0	15.9	7.9	62.5	61.1	3.7
Ottawa - Skyline Campus - Renovation and Federal Occupancy (I-PPA) ²		98.2	6.9	22.0	53.6	15.7	-
Ottawa - Central Heating and Cooling Plant - East Tunnel Replacement (I-PPA)		31.2	0.7	3.0	1.6	16.7	9.2
Parliamentary Precinct							
Ottawa - Bank Street Building - New Building (I-PPA-MCP) ³		197.9	9.5	8.4	12.6	44.3	123.1
Ottawa - Library of Parliament (LOP) - Conservation, Rehabilitation and Upgrade (S-EPA-MCP)		127.9	98.0	18.5	11.4	-	-
Ottawa - Wellington Bldg - Renovation (I-PPA-MCP) ³		168.8	25.9	31.4	25.6	25.5	60.4
Ottawa - Site Infrastructure - New Construction (I-PPA-TB) ³		82.5	1.3	3.4	4.4	28.7	44.7
Western							
Regina - Government of Canada Building - Acquisition, renovation, and fit-up (S-EPA)		35.8	15.9	19.9	-	-	-
British Columbia							
Surrey - Royal Canadian Mounted Police "E" Division Headquarters, Purchase Land and Crown Construct (I-PPA)		204.0	12.4	27.3	57.9	67.5	38.9
Non-Office Accommodation Projects							
National Capital Region (Ontario)							
Ottawa - Cellulose Nitrate Film Storage Facility, National Library of Canada and National Archives of Canada - New Construction (I-PPA)		8.4	1.1	7.3	-	-	-
Ottawa - Portrait Gallery of Canada - Renovation (I-PPA)		32.1	2.9	9.7	17.1	2.4	-
Lease Accommodation Projects ⁴							
National Capital Region (Ontario)							
Downtown core of Ottawa, 269 Laurier Ave. E., new lease (LPA)		118.7	5.8	25.3	7.9	7.5	72.2
131 Queen St. Ottawa, new lease (LPA)		119.1	5.5	-	17.1	8.8	87.7
Canada Post Place, Ottawa, new leases (LPA)		42.6	2.3	8.8	2.8	2.8	25.8
Ontario Region							
180 Queen Street West, Toronto, new lease (LPA)		88.2	0.8	19.4	4.2	3.9	58.5
Toronto - 277 Front Street East, Lease (S-LPA)		35.3	4.8	8.6	4.4	4.4	12.9
Engineering Assets Projects							
Newfoundland							
Argentia - Environmental remediation (S-EPA)		93.5	76.8	7.7	5	4	-
Quebec							
Québec - 55 Wharves - Demolition (S-EPA)		19.9	19.7	0.2	-	-	-
National Capital Region (Quebec)							
Laniel - Laniel Dam Reconstruction (I-PPA)		7.9	0.8	4.2	2.9	-	-
National Capital Region (Ontario)							
Ottawa/Gatineau - Alexandra Bridge - Renovation/Deck Replacement (I-PPA)		18.6	0.8	1.3	8.3	8.2	-

Table 16: (cont'd)

Details on Project Spending ¹							
<i>(in millions of dollars)</i>							
Projects	Region	Current Estimated Total Cost	Forecast Spending to March 31, 2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008	Future Year Spending Requirements
INFORMATION TECHNOLOGY							
New Information Technology Projects							
National Capital Region (Ontario/Quebec)							
Ottawa/Gatineau - Secure Channel (S-EPA-MCP) ⁵		1,037.8	436.7	126.1	120.4	103.7	250.9
BUSINESS INTEGRATION							
Other Projects							
National Capital Region (Ontario/Quebec)							
Ottawa/Gatineau - Shared Travel Services Initiative (S-EPA-MCP) ⁵		96.2	12.6	20.1	4.6	-	-
PUBLIC SERVICE COMPENSATION							
Pension Modernization Project		115.5	3.8	9.4	27.5	23.1	48.4

1. This table presents the planned spending of Major Capital, Information Technology and Major Crown Projects with estimated total project costs in excess of delegated authorities of the Minister of PWGSC (\$5M for Non-Office Accommodation and Engineering Assets Projects; \$30M for Office Accommodation Projects; \$2M for New Information Technology Projects; \$5M for Replacement Information Technology Projects and \$1M for All Other Projects). These projects are displayed with information on: the class of cost estimate - Substantive (S) or Indicative (I); stage of approval - Preliminary Project Approval (PPA) or Effective Project Approval (EOPA); and, Major Crown Projects (MCP).

2. Skyline Campus Project: Combined PPA for all PWGSC and Agriculture Portfolio is \$124.9M (including GST). PWGSC expenditures (excluding GST) - PWGSC funded portion was \$63.9M and Agriculture and Agrifood Canada (AAFC) and the Canadian Food Inspection Agency (CFIA) transfer to PWGSC of \$34.3M. EPA is currently

3. Parliamentary Precinct: The dollars are expressed in 2001 constant dollars in accordance with approval documents.

4. Lease Accommodation Projects show departmental projects within the government's project management policy suite and their associated allocation of resources. Current Estimated Total Cost - lease project approval amount (net present value of one time costs and net rent over the fixed term of the lease including GST). Forecast Spending to March 31, 2005 - actual amount in current dollars. Planned Spending - net rent payments and one time costs.

5. The \$20.1M for 2005-2006 includes re-profiling of \$18.9M from previous year 2004-2005.

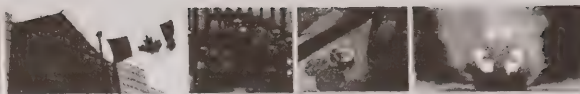


Table 17:

Status Report on Major Crown Projects
<p>a. Parliamentary Precinct Project (PPP)</p> <p>The Long-Term Vision and Plan for the Parliamentary Precinct, approved in 2001, is a detailed framework that provides direction for the renewal of Canada's seat of government. During the 25-year implementation period, an extensive preservation program will restore the magnificent appearance of the buildings, while bringing them up to modern standards by renovating their electrical, mechanical and safety systems and providing more functional offices and committee rooms in existing buildings. At the same time, approximately 28,000 m² of new construction will be undertaken in the Precinct to meet the space requirements identified by the Senate, House of Commons and Library of Parliament, which cannot be met in existing facilities.</p> <p>The Plan will unfold as a series of 15 major projects implemented in five phases, over a period of approximately 25 years. The first project, the renovation of the Library of Parliament, is already underway. Other projects, including the Bank Street Building / Site Infrastructure 2 (new construction), the Wellington Building (renovation) and other possible projects are in the planning stage. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl17_a-e.html</p> <p>b. Shared Travel Services Initiative (STSI)</p> <p>The STSI project is a multi-million dollar initiative (\$ 96.2M). The contract was awarded to Accenture Inc. on November 28, 2003 for a 7-year term with option to extend for up to an additional two years. The solution will provide fully functional, comprehensive, and seamlessly integrated "employee-friendly" travel services to government employees. Travel services include the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Full-service travel agency; ▪ On-line reservation service; ▪ Travel expense claim service; ▪ Travel card service; ▪ Traveler's reimbursement service; ▪ Business intelligence service; ▪ Employee Portal; and ▪ Employee traveler service network. <p>Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl17_b-e.html</p> <p>c. Pension Modernization Project (PMP)</p> <p>The Government of Canada Pension Modernization Project (GoCPMP) is the renewal of PWGSC's pension administration systems and processes, and business processes to enable PWGSC to replace thirty-year-old technology and to use industry best practices to deliver pension administration services to public service employees, employers and pensioners. It is expected that the GoCPMP will be able to procure a system solution that has the flexibility and functionality to simultaneously meet the unique requirements of administering the Public Service Superannuation Act as well as providing the capability of administering multiple other pension plans. It will also provide information management and access tools that allow expert</p>



pension advisors to administer pensions effectively and provide timely, accurate and consistent responses to plan members, employers and administrators. The solution will also provide sustainable systems capable of efficient adoption of future technologies and best pension practices. The current cost estimate is \$115.5 million (\$19.5 million for the Definition Phase) and the planned contract award is September 2005. Further information on this subject may be found on the website located at:

http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl17_c-e.html

d. Federal Judicial Building (FJB)

The Pierre Elliott Trudeau Judicial Building will be built on the north-east corner of Wellington and Lyon Streets, Ottawa. The building will provide approximately 24,000 square metres useable (m²U) to accommodate all of the Ottawa operations of the Federal Court of Appeal, the Federal Court, the Court Martial Appeal Court of Canada, the Tax Court of Canada and the Courts Administration Service, and to provide 350 underground parking spaces, 193 of which are for parliamentarians and their staff (as envisaged in the Parliamentary Precinct Long Term Vision and Plan (LTPV)), at a total cost not to exceed \$161.1M (including \$2.13M from the FHiO initiative and \$11.6M for the parking for parliamentarians), all figures excluding GST. Further information on this subject may be found on the website located at:

http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl17_d-e.html

Section III – Supplementary Information

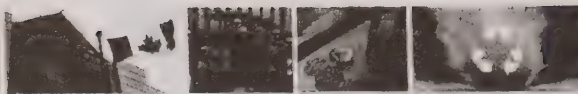


Table 18:

Summary of Transfer Payments (in millions of dollars)				
BUSINESS LINE	Forecast Spending 2004- 2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
<i>Contributions</i>				
<i>Federal Accommodation and Holdings</i>				
Contributions to Argentina Management Authority	0.50	5.17	-	-
<i>Other Payments (Statutory)</i>				
Payment to Municipalities and Other Taxing Authorities	436.27	436.27	445.00	453.90
Recoveries from Custodian Departments	(436.27)	(436.27)	(445.00)	(453.90)
<small>Totals may not add up due to rounding.</small>				

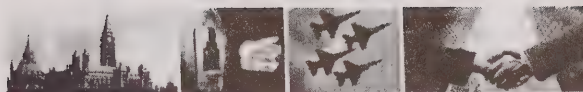


Table 19:

Alternative Service Delivery (ASD)
Alternative Forms of Delivery in Property and Project Management Delivery Services are important components of the transformation of PWGSC into a client centred department of government delivering cost savings to Canadians.

Contribution to organization	Status of ASD proposal	Implementation Date	Contact
<p>Sustains the cost-effective alternative for the delivery of high-quality real property services to federal departments and agencies.</p> <p>Helps to foster productive public-private sector partnerships for delivery of day-to-day services.</p> <p>Positions our department to focus on strategic elements of real property services.</p>	<p>Further to a competitive process and the approval by Treasury Board, all 8 new AFD contracts were awarded to the top-ranking bidder, SNC-Lavalin ProFac Inc.</p>	<p>Transition activities are underway in preparation for the 1 April, 2005 operational start-up date of the new AFD contracts.</p>	<p>Sue Hum-Hartley Director General Professional and Technical Programs (819) 956-2039 sue.hum-hartley@pwgsc.gc.ca</p>



Table 20:

Horizontal Initiatives
<p>a. Sustainable Development Strategy (SDS)</p> <p>Through its 2003 Sustainable Development Strategy, PWGSC endeavours to influence the way in which it: carries out its custodial duties; acquires goods and services; delivers services to its colleague departments and agencies; and conducts its internal operations. This strategy will help guide the department in its contribution toward the goal of promoting and achieving sustainable development in the federal government over the next 10-15 years. Implementation of the SDS 2003 commitments will take place over the period FY 2004-2005 to FY 2006-2007 and beyond. Further information can be found in the Sustainable Development Strategy, which can be found at http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl20_a-e.html</p> <p>b. Government of Canada Marketplace (GoCM)</p> <p>The GoCM is a project of the Electronic Supply Chain (ESC) Program. This end-to-end purchasing service will allow participating departments and agencies to shop for and buy a wide variety of goods and services on-line. It will also support electronic payment and settlement within an efficient and secure electronic environment, and, capture and make available the purchasing information of the Government of Canada (GoC). The GoCM Service will enable the GoC's Procurement Reform transformation through automated and simplified purchasing processes, while maintaining the highest levels of transparency and accountability. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl20_b-e.html</p> <p>c. Government On-Line (GOL)</p> <p>The Government On-line (GOL) initiative is the Government of Canada's commitment to put the most commonly used federal services on-line by the end of 2005. GOL's citizen/client-centric approach is aimed at increasing client satisfaction by making services more accessible, better and more responsive, and building confidence and trust in on-line services. PWGSC provides the strategic leadership to departments and agencies in implementing GOL, and develops common tools and infrastructure solutions. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl20_c-e.html</p> <p>d. The Secure Channel (TSC)</p> <p>The Secure Channel is at the centre of the GoC's common infrastructure and, as such, forms the foundation of the GOL initiative. The Secure Channel provides Canadians with secure and private access to all federal government on-line services, thereby helping to realize the GoC's service vision of client-centric, cross-government service delivery anytime, anywhere and in both official languages. Over 120 departments and agencies have now migrated to the Secure Channel Network (SCNet). Continuing enhancements to this common infrastructure will progressively increase the range and quality of the services that departments are ready to deliver on-line, improving integrated service delivery to Canadians. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl20_d-e.html</p>

ADDITIONAL INFORMATION

Contacts:

Mariette Fyfe-Fortin
Director General
Corporate Policy and Planning Sector
Corporate Services, Human Resources and Communications Branch
956-4056

Mike Hawkes
Director General
Financial Management
Finance Sector
Finance, Accounting, Banking and Compensation Branch
956-7226

Related Internet Sites:

Acquisition Service: <http://www.pwgscc.gc.ca/sos>
Compensation Service Standards:
<http://www.pwgscc.gc.ca/compensation/service/serv-servicelevels2002-e.html>
Consulting and Audit Canada: <http://www.cac.gc.ca>
Contracts Canada: <http://www.contractscanada.gc.ca>
Government of Canada: <http://www.canada.gc.ca>
Information Technology Services: http://www.pwgscc.gc.ca/text/factsheets/info_technology-e.html
Internal Audits and Evaluations: <http://www.pwgscc.gc.ca/aeb/text/toc-e.html>
Modern Comptrollership in Action:
<http://www.pwgscc.gc.ca/mmpa/2003/text/index-e.html>
Modern Management Practices Assessment:
<http://www.pwgscc.gc.ca/mmpa/text/index-e.html>
October 2004 Speech From The Throne: <http://www.pm.gc.ca/eng/sft-ddt.asp>
Office of the Auditor General of Canada: <http://www.oag-bvg.gc.ca/>
Public Service Compensation: <http://www.pwgscc.gc.ca/compensation>
Public Works and Government Services Canada: <http://www.pwgscc.gc.ca>
PWGSC Government On-Line (GOL) Public Report:
<http://www.pwgscc.gc.ca/gol/text/index-e.html>
PWGSC Alternative Forms of Delivery: <http://www.pwgscc.gc.ca/afd>
PWGSC Report Card on Compliance with Response Deadlines under the *Access to Information Act*:
http://www.infocom.gc.ca/reports/section_display-e.asp?intSectionId=390
Real Property Services: <http://www.pwgscc.gc.ca/rps>
Receiver General: <http://www.pwgscc.gc.ca/recgen>
Translation Bureau: <http://www.translationbureau.gc.ca>
Treasury Board Secretariat 2005-2006 Report on Plans and Priorities Guidelines: http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/p3_e.pdf



INFORMATION ADDITIONNELLE

Personnes-ressources

Marlette Fyfe-Fortin
Directrice générale
Secteur de la politique et de la planification ministérielles
Direction générale des services ministériels, des ressources humaines et des communications
(819) 956-4056

Mike Hawkes
Directeur général
Gestion financière
Secteur des Finances
Direction générale des Finances, de la gestion bancaire et de la rémunération
(819) 956-7226

Sites Web connexes

Autres formes de prestation de services de TPSCGC : <http://www.tpsgc.gc.ca/atd/content/index-f.html>
Bureau de la traduction : <http://www.bureaudelatradduction.gc.ca>
Bureau du vérificateur général du Canada : <http://www.oag-bvg.gc.ca/>
Conseils et Vérification Canada : <http://www.cvc.gc.ca>
Contrats Canada : <http://www.contratsscanda.gc.ca/tr/index.html>
Discours du Trône – octobre 2004 : <http://www.pm.gc.ca/tra/sft-ddt.asp>
Évaluation des pratiques de gestion moderne : <http://www.tpsgc.gc.ca/mmpa/tevt/index-f.html>
Fiche de rendement sur la conformité avec les délais de réponse visés par la Loi sur l'accès à l'information de TPSCGC : http://www.infocom.gc.ca/reports/section_display-f.asp?intSectionId=390
Gouvernement du Canada : <http://www.canada.gc.ca/>
Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses pour 2005-2006, Secrétaire du Conseil du Trésor : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/p3_f.pdf
Le contrôleur moderne à l'œuvre : <http://www.tpsgc.gc.ca/mmpa/2003/tevt/index-f.html>
Niveaux de service de rémunération : <http://www.tpsgc.gc.ca/compensation/service-servicelevel2002-f.html>
Rapport public du Gouvernement en direct à TPSCGC : <http://www.tpsgc.gc.ca/gol/tevt/index-f.html>
Rapports de vérification interne et d'évaluation : <http://www.tpsgc.gc.ca/aeb/tevt/index-f.html>
Receveur général : <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen>
Rémunération de la fonction publique : <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/>
Service des approvisionnements : <http://www.tpsgc.gc.ca/sos>
Services d'infotechnologie : http://www.tpsgc.gc.ca/tevt/factsheets/info_technology-f.html
Services immobiliers : <http://www.tpsgc.gc.ca/si/>
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada : <http://www.tpsgc.gc.ca>

applications en direct et d'accroître la qualité des services offerts, ce qui améliore par le fait même la prestation de services intégrés à la population canadienne. Pour plus de détails à ce sujet, consultez le site Web à l'adresse suivante :

http://www.ips.gc.ca/reports/text/ppp_2005-2006_sci3_fb120_d-f.html



INFORMATION ADDITIONNELLE

Personnes-ressources

Marlette Fyfe-Fortin
Directrice générale
Secteur de la politique et de la planification ministérielles
Direction générale des services ministériels, des ressources humaines et des communications
(819) 956-4056

Mike Hawkes
Directeur général
Gestion financière
Secteur des finances
Direction générale des finances, de la comptabilité, de la gestion bancaire et de la rémunération
(819) 956-7226

Sites Web connexes

Autres formes de prestation de services de TPSCG :
<http://www.tpsgc.gc.ca/afd/content/index-f.html>
Bureau de la traduction : <http://www.bureaudelatradsuction.gc.ca>
Bureau du vérificateur général du Canada : <http://www.oag-bvg.gc.ca/>
Conseils et Vérification Canada : <http://www.cvc.gc.ca>
Contrats Canada : <http://www.contratscanada.gc.ca/fr/index.html>
Discours du Trône – octobre 2004 : <http://www.pm.gc.ca/fr/sf-ddt.asp>
Évaluation des pratiques de gestion moderne : <http://www.tpsgc.gc.ca/mmpa/text/index-f.html>
Fiche de rendement sur la conformité avec les délais de réponse visés par la Loi sur l'accès à l'information de TPSCG :
http://www.infocom.gc.ca/reports/section_display-f.asp?intSectionId=390
Gouvernement du Canada : <http://www.canada.gc.ca/>
Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses pour 2005-2006, Secrétariat du Conseil du Trésor : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/p3_f.pdf
Le contrôleur moderne à l'œuvre : <http://www.tpsgc.gc.ca/mmpa/2003/text/index-f.html>
Niveaux de service de rémunération :
<http://www.tpsgc.gc.ca/compensation/service-servicelevel/levels2002-f.html>
Rapport public du Gouvernement en direct à TPSCG :
<http://www.tpsgc.gc.ca/gol/text/index-f.html>
Rapports de vérification interne et d'évaluation : <http://www.tpsgc.gc.ca/aeb/text/loc-f.html>
Receveur général : <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen>
Rémunération de la fonction publique : <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/>
Service des approvisionnements : <http://www.tpsgc.gc.ca/sos>
Services d'infotechnologie : http://www.tpsgc.gc.ca/text/factsheets/info_technology-f.html
Services immobiliers : <http://www.tpsgc.gc.ca/si/>
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada : <http://www.tpsgc.gc.ca>

applications en direct et d'accroître la qualité des services offerts, ce qui améliore par le fait même la prestation de services intégrés à la population canadienne. Pour plus de détails à ce sujet, consultez le site Web à l'adresse suivante :

http://www.ipsgc.gc.ca/reports/text/pp_2005-2006_sci3_ibl20_d-f.html



Tableau 20 :

Initiatives horizontales	
a. Stratégie de développement durable	<p>Par le biais de sa Stratégie de développement durable (SDD) de 2003, TPSCGC s'efforce de changer la façon dont il exécute ses opérations internes et qu'il s'acquitte de ses responsabilités comme gardien du parc immobilier, acheteur de biens et services et fournisseur de services aux autres ministères et organismes. Cette stratégie guidera les efforts déployés par le Ministère pour contribuer à la promotion du développement durable au sein du gouvernement du Canada et à faire de ce concept une réalité d'ici 10 à 15 ans. Les engagements mis de l'avant dans la SDD de 2003 seront mis en œuvre au cours des exercices 2004-2005 à 2006-2007 et des exercices suivants. Pour plus de détails à ce sujet, consultez le site Web à l'adresse suivante : http://www.fpsgc.gc.ca/reports/text/rtp_2005-2006_sct3_tbi20_a-f.html</p>
	<p>b. Marché en direct du gouvernement du Canada</p> <p>Le projet Marché en direct du gouvernement du Canada (MDGC) fait partie du programme de la Chaîne d'approvisionnement électronique. Ce nouveau service d'achat intégré permettra aux ministères et aux organismes participants de chercher des biens et des services et de faire leurs achats en ligne. Il permettra également de faire des paiements et des règlements électroniques dans un environnement efficace et sécurisé, et de consigner les informations d'achat du gouvernement du Canada à des fins de consultation. Le service du MDGC facilitera la réforme des approvisionnements du Canada grâce à des processus d'achat simplifiés et automatisés, tout en maintenant les plus hauts niveaux de transparence et de responsabilité. Pour plus de détails à ce sujet, consultez le site Web à l'adresse suivante : http://www.fpsgc.gc.ca/reports/text/rtp_2005-2006_sct3_tbi20_b-f.html</p>
c. Gouvernement en direct	<p>L'Initiative Gouvernement en direct (GeD) témoigne de l'engagement du gouvernement du Canada à offrir en ligne les services fédéraux les plus utilisés d'ici la fin de 2005. Nous avons opté pour une approche axée sur les clients et les citoyens qui vise à accroître la satisfaction de la clientèle en rendant les services plus accessibles, efficaces et adaptés, et à faire en sorte que les services en ligne soient perçus comme des services fiables et dignes de confiance. TPSCGC assure le leadership stratégique de la mise en œuvre du GeD auprès des autres ministères et organismes. Il élabore également des outils communs et des solutions d'infrastructure. Pour plus de détails à ce sujet, consultez le site Web à l'adresse suivante : http://www.fpsgc.gc.ca/reports/text/rtp_2005-2006_sct3_tbi20_c-f.html</p>
	<p>d. La Voie de communication protégée</p> <p>La Voie de communication protégée (VCP) est l'élément central de l'infrastructure commune du gouvernement du Canada et, à ce titre, constitue la base de l'Initiative Gouvernement en direct. La VCP offre aux citoyens un accès protégé et privé à tous les services en direct du gouvernement fédéral, permettant ainsi de réaliser la vision de service du gouvernement du Canada, qui est la prestation de services intergouvernementaux axés sur les clients, à tout moment, en tout lieu et dans les deux langues officielles. Plus de 120 ministères et organismes ont maintenant fait la migration au Réseau de la VCP (SCNet). Les améliorations continues apportées à cette infrastructure commune permettent à plus de ministères d'offrir leurs</p>

Tableau 19 :

Diversification des modes de prestation des services

Les AFPS en vue de la prestation de services de gestion d'immeubles et de projets constituent un élément important de la transformation de TPSCGC en un ministère axé sur la clientèle et permettant de réaliser des économies au profit de la population canadienne.

Contribution à l'organisation	Fournir aux ministères et aux organismes fédéraux une autre méthode de prestation de services immobiliers de haute qualité, qui est efficace et rentable.	Permettre d'établir des partenariats fructueux entre les secteurs public et privé pour la prestation des services quotidiens. Permettre à notre ministère de se concentrer davantage sur les éléments stratégiques des services immobiliers.
Etat de la proposition relative aux AFPS	A la suite d'un appel d'offres, une présentation a été soumise aux ministres du Conseil du Trésor le 22 novembre 2004, et tous les nouveaux contrats AFPS ont été attribués au soumissionnaire ayant proposé la meilleure offre, SNC-Lavalin Profac Inc.	
Date de mise en œuvre	On a entrepris les activités de transition en vue de l'entrée en vigueur des nouveaux contrats AFPS, le 1 ^{er} avril 2005.	
Personne-ressource	Sue Hum-Hartley Directrice générale Programmes professionnels et techniques (819) 956-2039 sue.hum- hartley@tpsgc.gc.ca	

Tableau 18 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Sommaire des paiements de transfert				
(en millions de dollars)				
	Prévisions des dépenses	2005-2006	2006-2007	2007-2008
SECTEUR D'ACTIVITÉ	prévues	prévues	prévues	prévues
Contributions à l'Argenta Management Authority	0,50	5,17	-	-
Services de gestion des locaux et des avoirs fédéraux				
Autres paiements de transfert (prévus par la loi)				
Paiements versés aux municipalités et à d'autres autorités taxatrices	436,27	436,27	445,00	453,90
Récouvrement auprès des ministères gardiens	(436,27)	(436,27)	(445,00)	(453,90)

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

peut répondre simultanément aux besoins administratifs particuliers du Régime de pensions de retraite de la fonction publique et d'autres régimes de pensions. De plus, les experts-conseils du domaine pourront aussi compter sur des outils de gestion de l'information et des outils d'accès à l'information, pour administrer les pensions et pour offrir à point nommé des réponses précises et cohérentes aux cotisants, aux employeurs et aux administrateurs des régimes de pensions. La solution comprendra aussi des systèmes durables, capables de s'adapter aux futures technologies. L'estimation actuelle des coûts s'établit à 115,5 M\$ (dont 19,5 M\$ pour la phase de définition), et le contrat devrait être attribué en septembre 2005. Pour plus de détails, consultez le site Web à l'adresse suivante :

http://www.tpsgc.gc.ca/reports/text/rtp_2005-2006_sct3_ib117_c-f.html

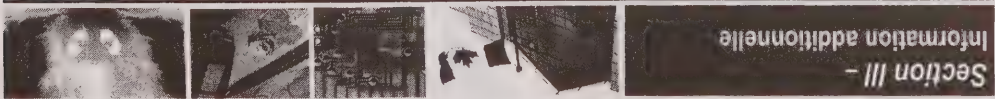
d. Édifice de la magistrature fédérale

L'Édifice de la magistrature fédérale Pierre-Elliott-Trudeau sera construit au coin nord-est des rues Wellington et Lyon à Ottawa. Cet édifice aura une superficie utilisable d'environ 24 000 m² et accueillera les bureaux d'Ottawa de la Cour d'appel fédérale, de la Cour fédérale, de la Cour d'appel de la cour martiale, de la Cour canadienne de l'impôt et du Service administratif des tribunaux judiciaires. L'installation comprendra également un stationnement souterrain de 350 places, dont 193 pour les parlementaires et leur personnel (conformément à la vision et au plan à long terme pour la Cité parlementaire), et elle sera construite à coût maximal de 161,1 M\$ (y compris 2,13 M\$ provenant de l'initiative De l'ordre dans la grande maison fédérale et 11,6 M\$ pour le stationnement réservé aux parlementaires). Aucun de ces montants ne tient compte de la TPS. Pour plus de détails, consultez le site Web à l'adresse suivante :

http://www.tpsgc.gc.ca/reports/text/rtp_2005-2006_sct3_ib117_d-f.html

Tableau 17 :

Rapport d'étape sur les grands projets de l'État	
a. Projet de la Cité parlementaire (PCP)	<p>Le document « Vision et plan à long terme pour la Cité parlementaire », approuvé en 2001, est un avant-projet détaillé visant à guider les travaux de rénovation du siège du gouvernement. Au cours de sa période de mise en œuvre, qui est échelonnée sur 25 ans, un vaste programme de préservation permettra de restaurer l'aspect magnifique des immeubles, tout en les modernisant selon les normes actuelles. On rénovera en effet leurs systèmes électriques, mécaniques et de sécurité et on aménagera des bureaux et des salles de comité plus fonctionnels dans les immeubles existants. Parallèlement, on entreprendra la construction de nouveaux immeubles totalisant 28 000 m² dans la Cité parlementaire pour répondre aux besoins en locaux du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement, besoins qui ne peuvent être comblés par les immeubles existants.</p> <p>Le plan propose quinze projets d'envergure qui seront mis en œuvre en cinq phases, sur une période d'environ 25 ans. Le premier projet, la rénovation de la Bibliothèque du Parlement, est déjà en cours. D'autres projets, dont l'immeuble de la rue Bank (nouvelle construction), l'édifice Wellington (rénovation) et d'autres projets potentiels, en sont à l'étape de la planification. Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans le site Web suivant : http://www.ips.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl17-a-f.html</p>
	<p>b. Initiative des services de voyage partagés (ISVP)</p> <p>Le projet de l'ISVP est une initiative de plusieurs millions de dollars (96,2 M\$). Le contrat a été attribué à Accenture Inc. le 28 novembre 2003 pour une durée de sept ans, avec option de prolongation jusqu'à deux ans. La solution permettra d'offrir aux employés du gouvernement des services de voyage entièrement fonctionnels, complets, intégrés et conviviaux. Parmi les services de voyages offerts, notons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ une agence de voyage à service complet ■ un service de réservation en ligne ■ un service de demande de remboursement des frais de voyage ■ un service de carte de voyage ■ un service de remboursement des voyageurs ■ un service de veille d'affaires ■ un portail Web pour les employés ■ un réseau de service pour les employés qui voyagent pour le compte du gouvernement <p>Pour plus de détails, consultez le site Web à l'adresse suivante : http://www.ips.gc.ca/reports/text/rpp_2005-2006_sct3_tbl17-b-f.html</p> <p>c. Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions</p> <p>Le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions (PMSSP) du gouvernement du Canada porte sur le renouvellement des systèmes administratifs et des processus opérationnels de TPSGC liés aux pensions. Le Ministère pourra ainsi renouveler une technologie en place depuis trente ans et s'inspirer des pratiques exemplaires de l'industrie pour offrir des services d'administration des pensions aux fonctionnaires, aux employeurs et aux pensionnés. Grâce à ce projet, le Ministère devrait fournir un système souple et fonctionnel qui</p>



Section III - Information additionnelle

Tableau 16 : (suite)

Renseignements sur les dépenses de projets									
(en millions de dollars)									
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION									
Nouveaux projets de technologie de l'information									
Région de la capitale nationale (Ontario - Québec)									
Ottawa/Gatineau - Voie de communication protégée (F-ADP-GPF) ⁵									
Autres projets									
Région de la capitale nationale (Ontario - Québec)									
Ottawa/Gatineau - Initiative des services de voyage partagés (F-ADP-GPF) ⁵									
RÉUNIFICATION DE LA FONCTION PUBLIQUE									
Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions									
Projet	Prévisions des dépenses estimatif total au 31 mars 2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses des exercices 2007-2008	subséquentes				
	115,5 -	6,2	10,2	3,2	95,9				

1. Ce tableau représente les dépenses prévues pour les grands projets d'immobilisation, de technologie de l'information ainsi que les grands projets de l'État dont le coût total excède les pouvoirs délégués au ministre de TPSCG 5 millions de dollars pour les projets de locaux autres que les locaux à bureaux et d'ouvrages techniques, 30 millions de dollars pour les projets de locaux, 2 millions de dollars pour les nouveaux projets de technologie de l'information, 5 millions de dollars pour les projets de remplacement de technologie de l'information et 1 millions de dollars pour tous les autres projets. Ces projets sont accompagnés de renseignements sur la catégorie d'estimation des coûts : fondée (F) ou indicative (I); l'étape d'approbation : approbation préliminaire de projet (AP) ou approbation définitive de projet (ADP); et les grands projets de l'État.

2. Cité parlementaire : Les montants sont exprimés en dollars constants de 2001, conformément aux documents d'approbation.

3. Projet de l'édifice Skyline : l'approbation préliminaire de projet (AP) pour l'ensemble du portefeuille de TPSCG et d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) s'élève à 124,9 M\$ (TPS inclus); Dépenses de TPSCG (TPS en sus) : la tranche de TPSCG faisant l'objet d'un financement correspond à 63,9 M\$ en plus d'un montant de 34,3 M\$ au titre du transfert à TPSCG par AAC et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. On cherche maintenant à obtenir l'approbation définitive de projet (ADP).

4. Les projets de location de locaux comprennent les projets ministériels associés à la suite de politiques du gouvernement sur la gestion de projet et la répartition des ressources connexes.

Coût estimatif total actuel - montant de l'approbation du projet de location (valeur actualisée nette des coûts ponctuels et loyer net pour la durée ferme du bail, y compris la TPS).

Prévisions des dépenses au 31 mars 2005 - montant réel en dollars courants

5. Le montant de 20,1 M\$ pour 2005-2006 comprend une somme de 18,9 M\$ reportée depuis l'exercice 2004-2005.



Tableau 16 :

Renseignements sur les dépenses de projets

(en millions de dollars)

BIENS IMMOBILIERS					
Projets	Région	Coût des dépenses estimatif total au 31 mars 2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Nouvelle-Écosse					
Halifax - Nouvel immeuble du gouvernement du Canada pour la GRC - construction (I-APP)		57,6	4,3	2,5	15,7
Dartmouth - Nouvel immeuble du gouvernement du Canada - Institut océanographique de Bedford - construction (I-APP)		80,3	2,2	1,6	26,0
					34,4
					16,1
Charlottetown - Immeuble du gouvernement du Canada proposé - construction (F-APP)					
		44,9	9,8	17,9	14,4
					2,8
Québec					
Montreal - 740, rue Bel-Air - construction d'un immeuble à usages multiples partiellement financé par la Défense nationale (F-ADP)		60,3	20,6	23,4	16,3
					-
Gatineau - Garage Laurier-Taché - rénovation (F-ADP)		61,5	42,6	8,6	7,7
					2,6
Région de la capitale nationale (Québec)					
Ottawa - Édifice de la magistrature fédérale - nouvelle construction (I-APP)		151,0	15,9	7,9	62,5
					61,1
Ottawa - Édifice Skyline - rénovation et occupation fédérale (I-APP)		98,2	6,9	22,0	53,6
					15,7
Ottawa - Centrale de chauffage et de refroidissement - remplacement du tunnel Est (I-APP)		31,2	0,7	3,0	1,6
					16,7
Cité parlementaire					
Ottawa - Édifice de la rue Bank - nouvelle construction (I-APP-GPE) ²		197,9	9,5	8,4	12,6
Ottawa - Bibliothèque du Parlement - conservation, refecton et modernisation (F-ADP-GPE)		127,9	98,0	18,5	11,4
Ottawa - Infrastructure de site - nouvelle construction (I-APP-GPE) ²		82,5	1,3	3,4	4,4
					28,7
Ottawa - Immeuble de Wellington - rénovation (I-APP-GPE) ²		168,8	25,9	31,4	25,5
					60,4
Regina - Immeuble du gouvernement du Canada - acquisition, rénovation et aménagement (F-ADP)		35,8	15,9	19,9	-
					-
Surrey - Division E du quartier général de la GRC - achat du terrain et construction par l'État (I-APP)		204,0	12,4	27,3	57,9
					67,5
					38,9
Projets de locaux autres que les locaux à bureaux					
Région de la capitale nationale (Ontario)					
Ottawa - Installation d'entrepôts de films en nitrate de cellulose - Bibliothèque nationale du Canada et Archives nationales du Canada - nouvelle construction (I-APP)		8,4	1,1	7,3	-
					-
Ottawa - Musée du portrait du Canada - rénovation (I-APP)		32,1	2,9	9,7	12,1
					2,4
					-
Région de la capitale nationale (Ontario)					
Centre-ville d'Ottawa - 269, avenue Laurier Est - nouveau bail (APL)		118,7	12,8	18,3	7,9
					7,5
					72,2
Ottawa - 131, rue Queen - nouveau bail (APL)		119,1	5,5	-	17,1
Ottawa - Place de la poste - nouveaux bureaux (APL)		42,6	3,3	7,8	2,8
					25,8
Toronto - 180, rue Queen Ouest - nouveau bail (APL)		88,2	0,8	19,4	4,2
					3,9
Toronto - 277, rue Front Est - bail (F-APL)		35,3	4,8	8,6	4,4
					12,9

Tableau 14 : Fonds renouvelable de la Production de défense

Note: Le Parlement a autorisé un prélèvement total de 100 millions de dollars pour le Fonds renouvelable de la Production de défense. Aucune activité n'est prévue pour ce fonds au cours de la période de planification.

Tableau 15 : Frais d'utilisation
 En 2005-2006, TPSSGC examinera ses politiques et ses pratiques associées aux frais d'utilisation. Un rapport complet sur les frais d'utilisation sera présenté dans le cadre du prochain rapport ministériel sur le rendement.



Section III - Information additionnelle

Tableau 13 : Fonds renouvelable du Bureau de la traduction

États des résultats				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses 2005-2006	Dépenses 2006-2007	Dépenses 2007-2008	
2004-2005	prévues	prévues		
Recettes disponibles	199,8	211,5	217,3	215,2
Dépenses				
Fonctionnement:				
Salaires et avantages sociaux	139,5	150,0	155,6	150,1
Amortissement	2,4	2,2	2,8	2,4
Autres coûts de fonctionnement	58,7	61,2	60,5	64,2
Total des dépenses	200,6	213,4	218,9	216,7
Excédent (Déficit)	(0,8)	(1,9)	(1,6)	(1,5)

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit ou l'excédent de fonctionnement du fonds est calculé selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit:

État de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses 2005-2006	Dépenses 2006-2007	Dépenses 2007-2008	
2004-2005	prévues	prévues		
Activités de fonctionnement:				
(Excédent) Déficit	0,8	1,9	1,6	1,5
Moins: éléments ne requérant aucune utilisation de fonds:				
Amortissement	2,4	2,2	2,8	2,4
Net des paiements et de la provision pour indemnités de cessation d'emploi	2,1	2,2	2,2	2,1
Sous-total	(3,7)	(2,5)	(3,4)	(3,0)
Éléments ne nécessitant aucune utilisation de fonds	0,8	0,5	1,4	1,0
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités de fonctionnement	(2,9)	(2,0)	(2,0)	(2,0)
Activités d'investissement:				
Immobilisations:				
Acquisitions nettes	2,9	2,0	2,0	2,0
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement	2,9	2,0	2,0	2,0
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(18,2)	(18,2)	(18,2)	(18,2)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(18,2)	(18,2)	(18,2)	(18,2)
Limite de l'autorisation	10,0	10,0	10,0	10,0
Autorisation non utilisée reportée	28,2	28,2	28,2	28,2

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 12 : Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada

Etats des résultats				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	
119,4	122,7	125,1	127,4	Recettes disponibles
36,8	38,7	39,5	40,3	Fonctionnement:
				Salaires et avantages sociaux
72,2	73,0	74,1	75,3	Coûts des produits
0,3	0,5	0,7	0,8	Amortissement
9,7	10,3	10,7	10,9	Autres coûts de fonctionnement
0,1	0,1	0,1	0,1	Intérêts
119,1	122,6	125,1	127,4	Total des dépenses
0,3	0,1			Excédent (Déficit)

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit ou l'excédent de fonctionnement du fonds est calculé selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit:

Etat de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	
(0,3)	(0,1)	-	-	Moins: éléments ne requérant aucune utilisation de fonds:
0,3	0,5	0,7	0,8	Amortissement
0,6	0,9	0,9	0,8	Provision pour indemnités de cessation d'emploi
(1,2)	(1,5)	(1,6)	(1,6)	Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement
0,1	1,1	1,1	1,1	Acquisitions nettes
				Immobilisations:
				Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement
(1,1)	(0,4)	(0,5)	(0,5)	Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice
(2,9)	(4,0)	(4,4)	(4,9)	Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice
20,0	(4,0)	(4,9)	(5,4)	Limite de l'autorisation
24,0	24,4	24,9	25,4	Autorisation non utilisée reportée

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 11 : Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique

Etats des résultats				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Recettes disponibles	128,5	137,9	147,3	147,3
Dépenses				
Fonctionnement:				
Salaires et avantages sociaux	18,3	20,3	20,9	20,9
Coûts des produits	95,4	103,2	111,4	111,4
Amortissement	0,1	0,2	0,2	0,2
Autres coûts de fonctionnement	14,7	14,2	14,8	14,8
Total des dépenses	128,5	137,9	147,3	147,3
Excédent (Déficit)				
				-

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit ou l'excédent de fonctionnement du fonds est calculé selon la méthode de la comparabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit:

Etat de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Activités de fonctionnement:				
(Excédent) Déficit	-	-	-	-
Moins: éléments ne requérant aucune utilisation de fonds:	0,1	0,2	0,2	0,2
Amortissement				
Sous-total	(0,1)	(0,2)	(0,2)	(0,2)
Autres éléments ne requérant aucune utilisation de fonds	-	-	-	-
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités de fonctionnement	(0,1)	(0,2)	(0,2)	(0,2)
Immobilitations:				
Acquisitions nettes	0,1	0,2	0,2	0,2
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement	0,1	0,2	0,2	0,2
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités de financement	5,7	5,7	-	-
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	5,7	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(22,1)	(16,4)	(16,4)	(16,4)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(16,4)	(16,4)	(16,4)	(16,4)
Limite de l'autorisation	20,0	20,0	20,0	20,0
Autorisation non utilisée reportée	36,4	36,4	36,4	36,4

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Note 1: D'après la décision du CT numéro 831746, investissement du Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique afin de faire avancer certaines activités à l'appui de la restructuration de la direction générale des services d'infotechnologie.

Tableau 10 : Fonds renouvelable des Services optionnels

Etats des résultats				
(en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses	Dépenses 2005-2006	Dépenses 2006-2007	Dépenses 2007-2008
Recettes disponibles	110,5	110,4	110,4	110,4
Dépenses				
Fonctionnement:				
Salaires et avantages sociaux	4,7	4,7	4,7	4,7
Coûts des produits	85,8	85,8	85,8	85,8
Autres coûts de fonctionnement	20,1	20,0	20,0	20,0
Total des dépenses	110,6	110,5	110,5	110,5
Excédent (Déficit)	(0,1)	(0,1)	(0,1)	(0,1)

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit ou l'excédent de fonctionnement du fonds est calculé selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit:

Etat de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations				
(en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses	Dépenses 2005-2006	Dépenses 2006-2007	Dépenses 2007-2008
Activités de fonctionnement:				
(Excédent) Déficit	0,1	0,1	0,1	0,1
Moins: éléments ne requérant aucune utilisation de fond:				
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	0,1	0,1	0,1	0,1
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,3)
Limite de l'autorisation	35,0	35,0	35,0	35,0
Autorisation non utilisée reportée	35,3	35,3	35,3	35,3

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 9 : Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers

États des résultats				
(en millions de dollars)				
	Prévision des	Dépenses	2005-2006	2006-2007
	dépenses	prévues	prévues	prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Recettes disponibles	15,2	13,0	12,0	12,0
Dépenses	3,3	4,0	4,0	4,0
Excédent (Déficit)	11,9	9,0	8,0	8,0

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit ou l'excédent de fonctionnement du fonds est calculé selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit:

État de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations				
(en millions de dollars)				
	Prévision des	Dépenses	2005-2006	2006-2007
	dépenses	prévues	prévues	prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Activités de fonctionnement:	(11,9)	(9,0)	(8,0)	(8,0)
(Excédent) Déficit	(11,9)	(9,0)	(8,0)	(8,0)
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	(11,9)	(9,0)	(8,0)	(8,0)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(2,5)	(2,5)	(2,5)	(2,5)
Paiement au Trésor	11,9	9,0	8,0	8,0
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(2,5)	(2,5)	(2,5)	(2,5)
Limite de l'autorisation	5,0	5,0	5,0	5,0
Autorisation non utilisée reportée	7,5	7,5	7,5	7,5

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 8 : Fonds renouvelable des Services immobiliers

Etats des résultats				
(en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006	Dépenses prévues 2007-2008
Recettes disponibles	155,3	161,5	161,7	167,1
Dépenses				
Fonctionnement:				
Salaires et avantages sociaux	103,5	100,0	99,4	103,2
Coûts d'occupation	5,6	5,6	5,6	5,6
Services ministériels et administratifs	17,0	17,0	17,0	17,0
Autres coûts de fonctionnement	29,2	38,9	39,7	41,3
Total des dépenses	155,3	161,5	161,7	167,1
Excédent (Déficit)				

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit ou l'excédent de fonctionnement du fonds est calculé selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sortes de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit:

Etat de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations				
(en millions de dollars)				
Activités de fonctionnement:	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
(Excédent) Déficit	-	-	-	-
Autorisation (fonction) utilisée au cours de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	-	-	-	-
Limite de l'autorisation	150,0	150,0	150,0	150,0
Autorisation non utilisée reportée	150,0	150,0	150,0	150,0

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Note: Les recouvrements des débours au nom des clients ne sont pas inclus dans les recettes disponibles ni dans les dépenses (590,2 millions de dollars pour 2004-2005; 623,3 pour 2005-2006; 613,1 pour 2006-2007 et 637,8 pour 2007-2008).

Tableau 7 : (suite)

SOURCES DES RECETTES DISPONIBLES ET DES RECETTES NON DISPONIBLES (suite)				
(en millions de dollars)				
SERVICES	Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
INFORMATION DU GOUVERNEMENT				
Services d'information du gouvernement	14,8	22,7	22,7	22,7
Intendance de l'information du gouvernement	1,2	1,1	1,1	1,1
SERVICE TOTAL	16,0	23,8	23,8	23,8
SERVICES D'INTÉGRATION DES AFFAIRES				
Services d'intégration des affaires	4,7	3,3	3,2	3,2
Intégration des affaires: gestion du rendement	34,2	37,6	37,6	37,6
SERVICE TOTAL	38,9	40,9	40,8	40,8
ORGANISMES DE SERVICES SPÉCIAUX				
Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	119,4	122,8	125,1	127,4
Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	195,6	207,3	213,1	210,9
Service de traduction	3,6	3,6	3,6	3,7
Service d'interprétation	0,6	0,6	0,6	0,6
Service de terminologie	199,8	211,5	217,3	215,2
SERVICE TOTAL	319,2	334,3	342,4	342,6
TOTAL DES RECETTES DISPONIBLES				
	2 123,9	1 971,1	1 964,0	1 982,4
RECETTES NON DISPONIBLES				
Calés sèches	5,0	5,0	5,0	5,0
Autres recettes non fiscales	19,1	18,9	17,7	16,8
TOTAL DES RECETTES NON DISPONIBLES	24,1	23,9	22,7	21,8
TOTAL DES RECETTES DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES				
	2 148,0	1 995,0	1 986,7	2 004,2

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 7 :

Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles (en millions de dollars)			
SERVICE	Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues
Activité de programme	2004-2005	2005-2006	2006-2007
2007-2008			
RECETTES DISPONIBLES			
SERVICES IMMOBILIERS			
Localux et avoirs fédéraux	455,6	284,3	278,7
Location et concessions			
Intendance des biens immobiliers	1,5	1,3	1,3
Fonds renouvelable des Services immobiliers	590,2	623,3	613,1
Recouvrement des débours au nom des clients			
Recettes provenant des services communs relatifs aux services immobiliers	155,3	161,5	161,7
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	745,5	784,8	774,8
Aliénation des biens immobiliers	15,2	13,0	12,0
SERVICE TOTAL	1 217,8	1 083,4	1 066,8
			1 096,4
APPROVISIONNEMENT			
Services d'approvisionnement	3,7	3,0	3,0
Grands projets de l'état			
Acquisition	16,5	13,6	13,6
Office des normes générales du Canada			
Administration des biens saisis	9,6	6,5	6,5
Autres	13,3	8,2	8,4
Intendance des opérations d'approvisionnement	10,6	7,6	7,6
Fonds renouvelable des services optionnels			
Transports et Vaccins	94,8	94,7	94,7
Distribution des biens de l'état	5,6	5,6	5,6
Approvisionnement et communication	2,9	2,9	2,9
Services d'appui partagés localement	7,2	7,2	7,2
SERVICE TOTAL	110,5	110,4	110,4
	166,7	151,8	152,0
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION			
Service de GI-TI	156,7	128,2	127,7
Intendance de GI-TI	2,2	2,4	2,4
Fonds renouvelable des Services de télécommunications	128,5	137,9	147,3
SERVICE TOTAL	287,4	268,5	277,4
			277,5
RECEVEUR GENERAL ET REMUNERATION			
Services du receveur général	5,0	1,3	1,3
Intendance du receveur général	14,3	12,3	12,7
Rémunération de la fonction publique	2,7	2,3	1,7
Intendance de la paye de la fonction publique	7,3	3,8	3,9
Intendance des pensions de la fonction publique	48,6	48,7	41,2
SERVICE TOTAL	77,9	68,4	60,8
			49,3

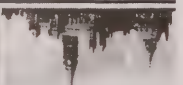
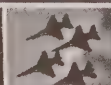


Tableau 6 : Prêts, placements et avances par secteur d'activités

Note: Le Parlement a autorisé un prélèvement total de 50 millions de dollars pour le compte du fonds de roulement des biens saisis. Basé sur les analyses historiques, aucun prélèvement n'est prévu pour ce fonds au cours de la période de planification.

Tableau 4 :

Coût net du programme pour l'année budgétaire 2005-2006		(en millions de dollars)	
Services gouvernementaux			
Dépenses nettes prévues			
Plus: Services reçus à titre gracieux:			
Contributions couvrant la quote-part de l'employeur pour les primes d'assurance et les dépenses des employés payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (excluant les fonds renouvelable)	31,6		
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	2,4		
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	4,5		
	2 753,0		
Moins: Recettes non disponibles			
	23,9		
Coût net du programme pour 2005-2006		2 729,1	
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.			
Les annonces du Budget 2005 pour les économies des Services immobiliers, des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir			

Tableau 5 :

Dépenses d'immobilisation par activité de programme		(en millions de dollars)	
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2004-2005	2005-2006	2006-2007	2008
ACTIVITÉ DE PROGRAMME			
LOCAUX ET AVOIRS FÉDÉRAUX			
314,7	511,4	535,3	438,2
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.			
Les annonces du Budget 2005 pour les économies des Services immobiliers et des achats ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).			



Tableau 3 :

Crédits et éléments législatifs présentés dans le budget principal des dépenses			
Crédit ou élément législatif	Description du crédit ou de l'élément législatif	Budget principal des dépenses	
		Budget 2005-2006	2004-2005
1	Dépenses de fonctionnement	2 078,4	2 033,7
5	Dépenses en capital	327,9	304,8
10	Subventions et contributions	7,6	5,8
(L)	Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux -		
	Traitement et allocation pour	0,1	0,1
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	79,1	79,6
(L)	Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	(9,0)	(11,9)
(L)	Fonds renouvelable des Services optionnels	-	-
(L)	Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	(0,4)	(1,1)
(L)	Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	-	-
(L)	Paiement en remplacement d'impôts fonciers versés aux municipalités et à d'autres autorités taxatrices	-	-
(L)	Fond renouvelable des Services immobiliers	-	-
(L)	Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique	-	-
(L)	Fonds renouvelable de la Production de défense	-	-
TOTAL MINISTÈRE		2 483,7	2 411,0

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Les dépenses de fonctionnement de 2005-2006 incluent un montant de 50 millions de dollars associé aux économies pangouvernementales annoncées dans le Budget 2005 pour les Services immobiliers.

Tableau 2 : (suite)

Services par activité de programme pour 2005-2006

(en millions de dollars)

SERVICES GOUVERNEMENTAUX / ACTIVITÉ DE PROGRAMME	Fonctionnement	Affectations à but spécial	Capital	Subventions et contributions	Dépenses non législatives brutes	Moins: Receptes disponibles	Dépense non législatives nettes	Régimes d'avantages sociaux et allocation pour renouvelable du Ministère	Fonds renouvelable (new 1)	Total des dépenses législatives	Total budget principal des dépenses	Ajustements	Dépenses prévues nettes
INFORMATION DU GOUVERNEMENT Services d'information du gouvernement Indépendance de l'information du gouvernement	48,4	-	-	2,5	50,9	22,7	28,2	3,2	-	3,2	31,4	-	31,4
TOTAL INFORMATION DU GOUVERNEMENT	16,1	-	-	-	16,1	1,1	15,0	2,6	-	2,6	17,6	-	17,6
INTÉGRATION DES AFFAIRES Services d'intégration des affaires Intégration des affaires: gestion du rendement (new 2)	64,5	-	-	2,5	67,0	23,8	43,2	5,8	-	5,8	49,0	-	49,0
TOTAL INTÉGRATION DES AFFAIRES	30,5	-	-	-	30,5	3,3	27,2	1,6	-	1,6	28,8	-	28,8
ORGANISMES DE SERVICES SPÉCIAUX Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada Traduction et interprétation pour le Parlement, interprétation pour les conférences et terminologie Fonds renouvelable du Bureau de la traduction Indépendance de la traduction	37,6	-	-	-	37,6	37,6	-	5,7	-	5,7	5,7	-	5,7
TOTAL INTÉGRATION DES AFFAIRES	68,1	-	-	-	68,1	40,9	27,2	7,3	-	7,3	34,5	-	34,5
ORGANISMES DE SERVICES SPÉCIAUX Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada Traduction et interprétation pour le Parlement, interprétation pour les conférences et terminologie Fonds renouvelable du Bureau de la traduction Indépendance de la traduction	51,4	-	-	-	51,4	-	51,4	-	-	-	51,4	-	51,4
TOTAL ORGANISMES DE SERVICES SPÉCIAUX	2,5	-	-	-	2,5	-	2,5	-	-	-	2,5	-	2,5
TOTAL DU MINISTÈRE	53,9	-	-	-	53,9	-	53,9	-	(0,4)	(0,4)	53,5	-	53,5
TOTAL DU MINISTÈRE	807,3	1 061,1	327,9	7,6	3 004,0	590,1	2 413,9	79,1	(9,4)	69,8	2 483,7	230,8	2 714,5

(Les chiffres de cette annexe, présentés par département, ne sont pas comparables aux données du tableau 1.)

Les données du Budget 2006 pour les dépenses des Services Immatériels, des services et de 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

Note 1: L'information détaillée pour les fonds renouvelables est disponible dans les tableaux financiers 8 à 14.

Note 2: L'ajustement de l'importance des postes de la fonction publique fédérale (46 millions de dollars de recettes disponibles). Le montant net de 0,1 millions de dollars représente les montants non disponibles relatifs aux mouvements des coûts des régimes d'avantages sociaux qui doivent être réajustés.

Note 3: Les montants relatifs des mouvements financiers qui ne peuvent pas être alloués aux autres activités de programme.

Les chiffres sont arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.
Les données de Budget 2005 pour les dépenses des Services Immatériels, des actions et de 5%, ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).
Note 1: L'information détaillée pour les fonds renouvelables est disponible dans les tableaux financiers B à K.
Note 2: L'ajoutement de l'assurance des prestataires de la fonction publique totale (4,1 millions de dollars de recettes disponibles, le montant net de 0,1 millions de dollars représente les recettes non disponibles relatives aux recouvrements des cotés des régimes d'avantages sociaux qui doivent être remboursés au contribuable.
Note 3: Les montants relatifs des recouvrements financiers qui ne peuvent pas être alloués aux autres activités de programme.

Tableau 2 :

SERVICES GOUVERNEMENTAUX / ACTIVITÉ DE PROGRAMME	Dépenses non législatives					Dépenses législatives			Total budget principal des dépenses	Ajustements	Dépenses prévues nettes	
	Fonctionnement	Affectations à des projets	Capital	Subventions et contributions	Dépenses non législatives brutes	Morue: Recettes disponibles	Dépense non législatives nettes	Régimes d'entraide sociale et allocation pour municipalités (non 1)				Fonds renouvelable des dépenses législatives
SERVICES IMMOBILIERS												
Locaux et autres bâtiments	-	1 794,4	327,9	5,2	2 127,5	284,3	1 843,2	-	-	1 843,2	223,8	2 067,0
Fonds renouvelable des Services immobiliers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonds renouvelable d'entretien des biens immobiliers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Intendance des biens immobiliers	29,8	-	-	-	29,8	1,3	28,5	3,2	(9,0)	31,7	-	31,7
TOTAL SERVICES IMMOBILIERS	29,8	1 794,4	327,9	5,2	2 157,3	285,6	1 871,7	3,2	(9,0)	(5,8)	223,8	2 093,7
APPROVISIONNEMENT												
Services d'approvisionnement	140,9	-	-	-	140,9	33,8	107,1	20,0	-	20,0	6,9	134,0
Fonds renouvelable des services opérationnels	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Intendance des opérations d'approvisionnement	30,8	-	-	-	30,8	7,6	23,2	4,5	-	4,5	-	27,7
TOTAL APPROVISIONNEMENT	171,7	-	-	-	171,7	41,4	130,3	24,5	-	24,5	6,9	161,7
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION												
Service de GI-11	244,1	-	-	-	244,1	128,2	115,9	18,0	-	18,0	-	133,9
Fonds renouvelable des Services de télécommunications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Intendance de GI-11	23,8	-	-	-	23,8	2,4	21,4	2,0	-	2,0	-	23,4
TOTAL TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION	267,9	-	-	-	267,9	130,6	137,3	20,0	-	20,0	-	157,3
RECEVEUR GÉNÉRAL ET RÉMUNÉRATION												
Services du receveur général	9,7	-	-	-	9,7	1,3	8,4	0,6	-	0,6	-	9,0
Intendance du receveur général	53,8	66,7	-	-	120,5	12,3	108,2	5,6	-	5,6	-	113,8
Rémunération de la fonction publique	3,1	-	-	-	3,1	2,3	0,8	0,5	-	0,5	-	1,3
Intendance de la paye de la fonction publique	25,4	-	-	-	25,4	3,8	21,6	3,7	-	3,7	-	25,3
Intendance des postes de la fonction publique (non 2)	59,4	-	-	-	59,4	48,1	11,3	8,0	-	8,0	0,1	19,4
TOTAL RECEVEUR GÉNÉRAL ET RÉMUNÉRATION	151,4	66,7	-	-	218,1	67,8	150,3	18,4	-	18,4	0,1	169,8

Services par activité de programme pour 2005-2006
(en millions de dollars)

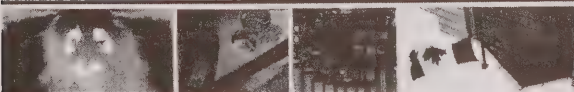


Tableau 1 : (suite)

Dépenses ministérielles prévues par résultat stratégique (suite)				
(en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses	2005-2006 prévues	2006-2007 prévues	2007-2008 prévues
Éléments réservés:				
Financement pour les projets en capital	-	183,5	266,1	177,5
Financement pour les dépenses liées aux locaux	-	40,3	13,4	14,1
Financement pour (STAE)	-	6,9	6,9	6,9
Recouvrements des coûts de l'administration de la	-	-	-	-
pension qui doivent être retournés au trésor (législatif)	-	0,1	0,8	-
voyage partagés (ISVP)	-	-	-	(4,8)
Total éléments réservés	-	230,8	287,2	193,7
Autres ajustements:				
Conventions collectives	5,5	-	-	-
Bloqué - Service de traduction au Parlement	(5,7)	-	-	-
Bloqué - Activités de communication	(6,1)	-	-	-
Ajustements relatifs au régime d'avantages sociaux des employés (législatifs)	13,6	-	-	-
Total autres ajustements	7,3	-	-	-
Annances dans le budget:				
Économies brutes des Services immobiliers (Note 4)	-	(100,0)	(100,0)	(120,0)
Investissements des Services immobiliers (Note 5)	-	20,0	20,0	20,0
Économies nettes des Services immobiliers	-	(80,0)	(80,0)	(100,0)
Économies brutes prévues pour les achats (Note 6)	-	(5,5)	-	-
Investissements pour les achats (Note 5)	-	20,0	25,0	25,0
Économies nettes prévues pour les achats	-	14,5	25,0	25,0
Économies de 5% (Note 7)	-	-	-	-
Total Annances dans le budget (Notes 4 à 7)	-	(73,5)	(71,0)	(98,0)
Total Ajustements				
231,8	157,3	216,2	95,7	
DÉPENSES NETTES PRÉVUES				
2 642,8	2 641,0	2 536,6	2 425,6	
Moins: Recettes non disponibles	24,1	23,9	37,9	37,6
Plus: Coûts des services reçus à titre gracieux	37,1	38,5	37,9	37,6
COÛT NET DU PROGRAMME	2 655,8	2 655,6	2 551,8	2 441,4
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Équivalents temps plein (ETP)	13 056	12 945	12 836	12 651
<p>Note 1: Les recettes et les dépenses intraministérielles de 272,2 millions de dollars pour 2004-2005 de 275,5 millions de dollars pour 2005-2006 et 2006-2007 et de 279 millions de dollars pour 2007-2008 sont incluses pour un effet net nul.</p> <p>Note 2: Les montants reflètent des recouvrements internes qui ne peuvent pas être alloués aux autres activités de programme.</p> <p>Note 3: Les recettes disponibles excluent 218,6 millions de dollars d'ajustements pour l'année courante.</p> <p>Note 4: Les économies brutes réelles de TFSGC sont de 150 millions de dollars pour 2005-2006 et de 170 millions de dollars pour 2007-2008. Un montant de 50 millions de dollars de réduction pour toutes les années a déjà été reflété dans les chiffres du Budget principal des dépenses présenté ci-haut. L'impact sur les ministères et agences qui rembourseront sera déterminé sous peu et n'est pas encore présenté.</p> <p>Note 5: Investissements requis de TFSGC pour réaliser les économies pangouvernementales.</p> <p>Note 6: La contribution ministérielle en 2005-2006 aux économies pangouvernementales est de 5,48 millions de dollars. Les montants ne sont pas encore finalisés pour les années futures.</p> <p>Note 7: TFSGC réalise ces économies à travers une série de mesures administratives efficaces.</p> <p>Note 8: Ces chiffres ne sont pas repris dans aucun autre tableau financier du présent RPP.</p>				

Tableau 1 : (suite)

Dépenses ministérielles prévues par résultat stratégique (suite)			
Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
			(en millions de dollars)
Budget supplémentaire des dépenses (B) (suite):			
Initiatives visant la mise en oeuvre d'une infrastructure électronique commune et d'une stratégie de prestation des services multimodale (Gouvernement en direct) (poste horizontal)	2,4	-	-
Activités à l'appui des mesures de réduction des gaz à effet de serre dans le cadre du Plan d'action pour le changement climatique du Canada (initiative fédérale) (exemple) (poste horizontal)	2,1	-	-
Fonds consacrés à la mise en oeuvre d'un nouveau cadre financier applicable à la gestion de la fonction de distribution des biens de la Couronne	2,0	-	-
Prestation de services de sous-titrage des délibérations du Parlement pour les Canadiens mainteneudants	1,1	-	-
Fonds visant à fournir un système pangouvernemental de gestion des voyages, lequel comprend une carte de voyage, un outil de réservation en ligne et un outil de gestion des frais de déplacement (initiative des services de voyage partagés)	0,8	-	-
Fonds consacrés à l'examen des questions de santé et de sécurité du tunnel Est, un élément clé des centrales de chauffage et de refroidissement	0,5	-	-
Fonds consacrés aux programmes de publicité gouvernementale (poste horizontal)	0,4	-	-
Ressources additionnelles afin de respecter les objectifs de la fonction publique en matière de langues officielles relativement au partage de renseignements, aux besoins régionaux en matière de bilinguisme, à la formation et au maintien des acquis linguistiques, aux réseaux bilingues et à la prestation de services (Programme d'innovation pour les langues officielles) (poste horizontal)	0,3	-	-
Investissement dans le Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'information afin de faire avancer certaines activités à l'appui de la restructuration de la Direction générale des services d'infotechnologie	5,7	-	-
Transfert du projet de Gouvernement en direct du Secrétariat du Conseil du Trésor en raison de la restructuration gouvernementale	0,2	-	-
Moins: Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit	(85,1)	-	-
Moins: Autorisation de dépenser disponibles à partir d'un autre autre crédit	(28,2)	-	-
	8,9		

Tableau 1 : (suite)

Dépenses ministérielles prévues par résultat stratégique (suite)			
(en millions de dollars)			
	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007 2007-2008
Ajustements (nets):			
Budget supplémentaire des dépenses			
(A):			
Fonds pour l'achat d'une licence pour le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information pour le gouvernement du Canada	-	-	4,0
Fonds consacrés à la préparation et à la mise en application des modifications apportées au logiciel du Système de paie de la fonction publique	-	-	2,0
Rapport du budget de fonctionnement (poste horizontal)	-	-	36,8
Initiatives visant la mise en œuvre d'une infrastructure électronique commune et d'une stratégie de prestation des services multimodale (Gouvernement en direct) (poste horizontal)	-	-	113,5
Fonds à l'appui d'activités et de programmes de communication, dont la ligne 1 800 O-Canada, les Editions du gouvernement du Canada, la Gazette du Canada et le Programme des expositions rurales (à la suite de la fin des activités de Communication Canada) (poste horizontal)	-	-	67,4
Moins : Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit	-	-	(0,1)
Moins : Autorisations de dépenser liées à l'initiative de réaffectation des fonds à l'échelle du gouvernement	-	-	(8,0)
Total Budget supplémentaire des dépenses (A)	-	-	215,6
Budget supplémentaire des dépenses (B):			
Dépenses de fonctionnement d'immeubles, y compris les frais de services publics, les taxes municipales applicables aux installations louées et les révisions de prix connexes	-	-	45,4
Report de fonds du budget en capital	-	-	18,4
Fonds pour la poursuite de projets approuvés compris dans le plan de vision à long terme pour la Cité parlementaire	-	-	15,9
Fonds à l'appui des activités relatives à la Commission d'enquête sur le Programme de commandites et les activités publicitaires (Commission Gomery) (poste horizontal)	-	-	11,2
Réinvestissement des revenus provenant de la vente ou du transfert de biens immobiliers (poste horizontal)	-	-	6,2
Fonds pour terminer la mise en œuvre du Plan d'action environnemental pour la restauration de l'ancienne base navale et d'aviation américaine d'Argenti, à Terre-Neuve et Labrador	-	-	4,0
Fonds à l'appui de la mise au point d'un nouveau modèle de services de base liés au Service électronique d'appels d'offres du gouvernement	-	-	2,9
Projet d'aménagement du complexe Skyline, récemment acquis et situé à l'intersection des chemins Baseline et Mettave, à Ottawa	-	-	2,7

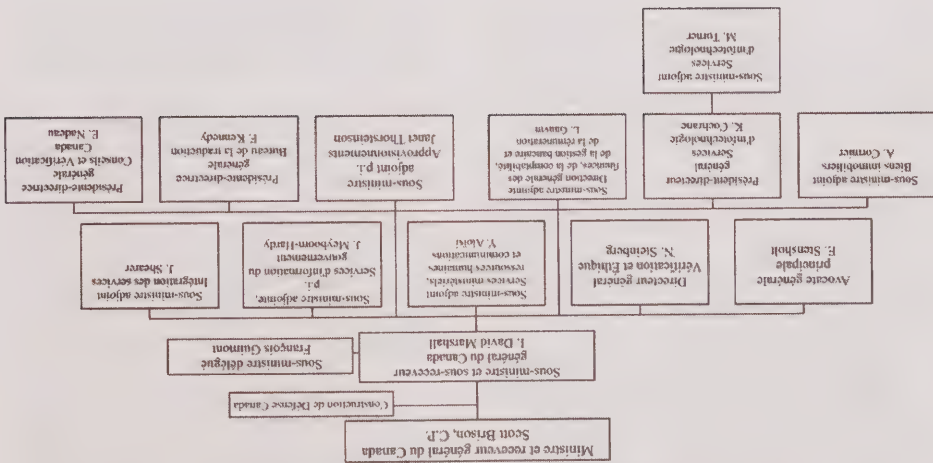


NOS DÉPENSES

Tableau 1 :

Dépenses ministérielles prévues par résultat stratégique (en millions de dollars)			
Prévision des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
PROGRAMMES DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX (Note 1)			
Crédits de fonctionnement (incluant affectations à but spécial), en capital, de subventions et contributions et législatifs par résultat stratégique			
Budget principal des dépenses (net)			
Services de qualité			
1 790,2	1 843,2	1 705,2	1 721,7
Fonds renouvelable des Services immobiliers			
-	-	-	-
(11,9)	(9,0)	(8,0)	(8,0)
127,7	127,1	128,0	128,2
Services d'approvisionnement			
-	-	-	-
169,6	133,9	130,2	121,2
Fonds renouvelable des Services télécommunications			
-	-	-	-
8,6	9,0	9,1	9,1
Services du receveur général			
1,1	1,3	1,1	1,1
4,4	31,4	26,9	26,9
Services d'information du gouvernement			
40,1	28,8	12,9	12,9
(1,1)	(0,4)	(0,5)	(0,5)
Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada			
Interprétation des conférences et terminologie	51,4	51,5	54,2
Traduction et interprétation pour le Parlement,			
Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	46,5	-	-
Total Services de qualité			
2 175,2	2 216,7	2 056,4	2 066,8
Saine gestion			
31,4	31,7	31,8	31,9
Intendance des biens immobiliers			
29,0	27,7	28,0	28,0
17,9	23,4	23,5	23,5
Intendance de la GI-TI			
104,9	113,8	114,0	114,1
Intendance du receveur général			
24,7	25,3	24,9	24,9
Intendance de la paye de la fonction publique			
16,1	19,3	16,3	15,2
Intendance des pensions de la fonction publique			
3,6	17,6	17,4	17,4
5,7	5,7	5,7	5,7
Intégration des affaires : gestion du rendement (Note 2)			
2,5	2,5	2,4	2,4
Intendance de la traduction			
235,8	267,0	264,0	263,1
Total Saine gestion			
2 411,0	2 483,7	2 320,4	2 329,9
Total Budget principal des dépenses (net)			
4 316,3	4 454,2	4 279,8	4 312,3
Budget principal des dépenses (brut)			
1 905,3	1 970,5	1 959,4	1 982,4
Moins: Recettes disponibles (Note 3)			
2 411,0	2 483,7	2 320,4	2 329,9
TOTAL BUDGET PRINCIPAL DES DÉPENSES (net)			

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada





INTRODUCTION

Cette section du Rapport sur les plans et les priorités donne plus de détails sur les prévisions de dépenses de TPSCG pour la période visée, soit de 2005-2006 à 2007-2008. Ces prévisions sont présentées dans le but d'offrir au Parlement de l'information conséquente, équilibrée et précise, conformément au *Guide pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités 2005-2006*. L'information est présentée sous forme de tableaux, qui sont énumérés ci-dessous. Dans certains cas, par exemple les grands projets de l'État et les initiatives horizontales du Ministère, on fournit des liens vers le site Internet de TPSCG où le lecteur pourra trouver plus d'information.

Les tableaux correspondent à l'Architecture d'activités de programme du Programme des services gouvernementaux de TPSCG, qui

s'appuie sur les trois résultats stratégiques suivants : *services de qualité, saine intendance* et *saine gestion*.

Le tableau I, « Dépenses prévues du Ministère », résume les données du Budget principal sur les activités de programme et donne les grandes lignes du budget total accordé aux résultats stratégiques des *services de qualité* et de la *saine intendance*. Nous avons réaffecté les coûts associés au résultat stratégique de la saine gestion aux autres activités de programme correspondant aux services de qualité et à la saine gestion, afin de présenter un rapport indicatif. Les ajustements suivants, y compris le Budget supplémentaire des dépenses, les éléments réservés et les ajustements du Comité d'examen des dépenses (CED), figurent également dans le tableau I.



Section II – Activités de programme

dirigeons pour transformer le Ministère, nous assurerons la saine gestion de TPSCG et nous préserverons et améliorerons notre engagement à atteindre les niveaux les plus élevés en matière d'éthique, de transparence, d'intégrité, de probité et de prudence dans l'exécution de nos activités.

Activités

Le secteur de la gestion ministérielle compte une activité de programme, soit la Gestion en matière de saine gestion du Ministère. Les coûts liés à la Gestion ministérielle ont été réaffectés et se retrouvent dans les autres activités de programme du Ministère; c'est la raison pour laquelle il n'y a aucun tableau financier dans cette section. Le tableau de description de l'activité ainsi que l'énoncé des résultats et les indicateurs de rendement qui s'y rattachent.

Au cours des prochaines années, nous effectuerons nos efforts sur la constitution d'un cadre d'avantage représentatif de la mosaïque canadienne en insistant tout particulièrement sur l'augmentation de la représentation des minorités visibles, la mise en œuvre de notre plan d'action stratégique sur les langues officielles et le renforcement de notre programme d'apprentissage de base pour respecter clairement la Loi sur la modernisation de la fonction publique et notre programme de transformation opérationnelle. Pour augmenter notre représentation ministérielle d'après les recommandations du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale pour aborder la question de leur sous-représentation à la fonction publique et pour combler l'écart.

Dans le cadre de nos activités quotidiennes et des nombreuses nouvelles initiatives que nous

Objectif stratégique : saine gestion
Gestion ministérielle

Activité	Résultat	Indicateur de rendement
Appuyer la transformation de TPSCG pour réaliser le programme du gouvernement. Fixer des priorités par le biais de TPSCG sont fournis par le biais de fonctions ministérielles en appliquant les principes d'éthique, en assurant leur efficacité par rapport aux coûts et en respectant les normes et les niveaux de service convenus, conformément aux valeurs de la fonction publique.	Les programmes de TPSCG sont fournis par le biais de fonctions ministérielles en appliquant les principes d'éthique, en assurant leur efficacité par rapport aux coûts et en respectant les normes et les niveaux de service convenus, conformément aux valeurs de la fonction publique.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'employés du secteur de la gestion ministérielle en tant que pourcentage de la population totale. ■ Coût du secteur de la gestion ministérielle en tant que pourcentage des coûts pour l'ensemble du Ministère. ■ Pourcentage des éléments du Plan d'intégrité en dix points de TPSCG qui ont été appliqués avec succès. ■ Pourcentage des projets d'évaluation et de vérification à l'interne approuvés qui ont été terminés dans les délais prévus et selon les normes internes. ■ Niveau de maturité de l'information des capacités en gestion de l'information. ■ Nombre d'ententes internes sur les niveaux de service en place entre la Direction générale des services ministériels, des ressources humaines et des communications et d'autres directions générales.

principes du développement durable dans tous les aspects de notre rôle de fournisseur de services à d'autres ministères, de gardien des biens immobiliers et à l'interieur de nos propres activités internes.

Ces principes sont décrits brièvement dans la Stratégie de développement durable de TPSCG, élaborée par notre secteur de la gestion ministérielle et présentée devant le Parlement à tous les trois ans. Pour de plus amples renseignements sur la Stratégie de développement durable de TPSCG, consultez le Tableau 20 de la Section III.

Ethique

Nous assurerons le suivi des recommandations de la vérificatrice générale ainsi que celles découlant de la Commission d'enquête sur le programme de commandes et les activités publicitaires (la Commission Gomery), et nous continuerons la mise en œuvre de notre Plan d'intégrité en dix points.

Activités courantes

Le Ministère travaillera à l'amélioration du niveau des services de gestion ministérielle qu'il fournit aux directions générales de programme et aux organismes de service spéciaux pour assurer des services de qualité aux ministères fédéraux et à la population canadienne. Ces niveaux de service seront mesurés et feront l'objet de rapports au fil du temps.

Nous continuerons de fournir le meilleur soutien et les meilleurs avis financiers au ministre et aux cadres supérieurs du Ministère dans le cadre de leurs échanges avec le Cabinet, le Parlement, les organismes centraux et les autres ordres de gouvernement. TPSCG mettra en œuvre un nouveau cadre de gestion financière qui précisera les rôles et les responsabilités, les normes liées aux services financiers, ainsi que les méthodes et les politiques à l'appui du programme de transformation et des services opérationnels du

Ministère. Nous mettrons en œuvre un cadre de politique financière, un ensemble de politiques renouvelées et un plan comptable à jour pour appuyer la gestion et l'analyse des données financières du Ministère.

De plus, TPSCG appuiera et examinera diverses occasions permettant de fournir des services de télécommunications et d'information économique, fiables et sécuritaires afin de répondre aux nouveaux besoins du Ministère. Nous terminerons la mise en œuvre d'une fonction durable de dirigeant principal de l'information pour promouvoir une gestion plus efficace des ressources de GI-TI de TPSCG. Nous élaborerons des plans axés sur le regroupement et l'uniformisation des acquisitions de GI-TI pour améliorer la gestion des services d'édition et l'achat de biens et de services de GI-TI, tout en réalisant des économies supplémentaires et en transférant des avantages possibles dans l'environnement des services partagés de TI à l'échelle du gouvernement.

Le Ministère incorporera la nouvelle orientation du Secrétariat du Conseil du Trésor en ce qui a trait aux vérifications internes et continuera de renforcer sa capacité de vérification. Pour renforcer notre responsabilité, nous modèlerons notre Comité de vérification et d'éthique sur les meilleures pratiques du secteur privé et des autres ordres de gouvernement et nous surveillerons étroitement la mise en œuvre de plans d'action de gestion élaborés pour répondre aux recommandations découlant des vérifications.

Nous établirons une approche proactive en ce qui a trait aux communications avec la population canadienne et les parlementaires pour fournir de plus amples renseignements sur la gamme complète de services offerts par le Ministère.



GESTION MINISTÉRIELLE

Le secteur de la gestion ministérielle de TPSCGC appuie l'exécution des programmes par le biais de services qui sont fournis de manière éthique, qui sont économiques et qui respectent les normes et les niveaux de services convenus ainsi que les valeurs de la fonction publique.

Plans et initiatives

Par l'entremise du secteur de la gestion ministérielle, on fournit des services aux autres directions générales et aux organismes de service spécialisés du Ministère pour les aider dans leurs activités quotidiennes. En plus de diriger un certain nombre d'initiatives importantes à l'appui du ministre et du gouvernement, le secteur de la gestion ministérielle joue un important rôle de coordination au sein du Ministère.

Programme de transformation

Le succès de la transformation de TPSCGC sera tributaire de l'efficacité de la fonction de gestion ministérielle. Pour diriger notre programme de transformation, nous avons créé un Groupe stratégique chargé de la transformation. Ce groupe dirigera et appuiera les changements, tout en surveillant et en évaluant la mise en œuvre du programme de transformation de TPSCGC.

Pour appuyer ce programme, TPSCGC favorisera le développement et la mise en œuvre de son cadre de gestion intégrée. Nous mettrons en œuvre notre cadre ministériel de gestion des risques. Nous devons mettre l'accent de façon intégrée sur la gestion des risques dans le cadre de l'initiative du Cadre de responsabilisation de gestion de TPSCGC. Le Ministère s'attache à développer un système d'information sur les risques de l'organisation, qui sera le principal outil utilisé au Ministère pour déterminer, évaluer, atténuer et surveiller les principaux secteurs de risques. Le système offrira aux cadres

- Faits importants**
- Appuie la gestion des dépenses ministérielles qui s'élèvent à plus de 4 milliards de dollars par année.
 - Appuie la gestion d'un effectif de plus de 13 000 personnes.
 - Le programme *Les prochaines étapes* de TPSCGC a reçu un solide appui de la part des intervenants clés.
 - Notre programme d'éthique est reconnu par le Conférence Board du Canada comme une pratique exemplaire au Canada.
 - Le Bureau du contrôleur général a appuyé le Cadre de gestion financière de TPSCGC.

supérieurs et aux employés un guichet unique qui les appuiera dans la gestion des risques auxquels le Ministère est exposé. De plus, le système aidera les utilisateurs à prendre des décisions éclairées et à faire preuve de diligence raisonnable.

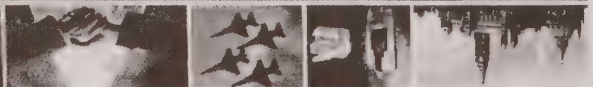
En outre, un tableau de bord ministériel sera appliqué pour surveiller les indicateurs de rendement clés du Ministère et renforcer notre cadre d'assurance de la qualité afin de nous assurer que des mécanismes adéquats sont en place pour veiller à ce que les procédures opérationnelles normalisées soient respectées. Nous saisissons les occasions que présente la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* pour appuyer notre programme de transformation et pour orienter les efforts du Ministère concernant l'application de la loi d'une manière uniforme.

Écologisation des opérations du gouvernement

TPSCGC assumera un rôle de chef de file pangouvernemental dans l'écologisation des opérations du gouvernement du Canada qui l'objectif du gouvernement du Canada qui consiste à devenir un modèle d'excellence environnementale dans ses propres activités. Nous nous engageons à faire ressortir les

Intendance de la traduction

Indicateur de rendement	Résultats	Activité
<p>■ Nombre d'activités de sensibilisation qui amélioreront le rôle de chef de file dans l'industrie et auprès des associations professionnelles et des universités.</p> <p>■ Nombre d'étudiants dans les programmes de formation et de perfectionnement (partenariat avec les universités, COOP, Programme fédéral d'expertise de travail étudiant).</p> <p>■ Nombre de comités d'uniformisation de la terminologie aux niveaux national et fédéral et forums internationaux auxquels le Bureau participe.</p>	<p>Capacité de gérer et d'exercer efficacement les fonctions de traduction et de terminologie et d'assurer la représentation et le leadership du Canada aux niveaux national et international.</p>	<p>Exécuter des activités liées à la gestion de programmes, à l'établissement de stratégies, à la gouvernance, au contrôle et au soutien. Comprend également des activités nécessaires pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ assurer la sécurité de la prestation des services linguistiques au Parlement, aux tribunaux et au gouvernement fédéral; ■ favoriser le développement et la croissance de l'industrie langagière du Canada; ■ assurer le développement et la diffusion des normes liées à la traduction, à la terminologie et à l'infoLangage au Canada; ■ assumer le rôle d'expert fonctionnel dans les domaines de la traduction, de la terminologie, de l'interprétation, de la linguistique et de l'infoLangage pour les autres ministères et organismes.



Objetif stratégique : services de qualité

Traduction et interprétation pour le Parlement, interprétation des conférences et terminologie

Activité	Résultats	Indicateur de rendement
Fournir des services de traduction et d'interprétation au Parlement, des conférences et des services de terminologie.	<p>Préstation d'un service offrant le meilleur rapport qualité-prix au Parlement, aux tribunaux et aux autres organisations gouvernementales pour veiller au maintien de la capacité du gouvernement de fonctionner dans les deux langues officielles et dans d'autres langues, s'il y a lieu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage des sessions des deux Chambres du Parlement bénéficiant des services. ■ Pourcentage des clients satisfaits du service. ■ Nombre de visites sur le site de terminologie du Bureau de la traduction (TERMIUM).

Fonds renouvelable du Bureau de la traduction

Activité	Résultats	Indicateur de rendement
Fournir des services de traduction, des services d'info-langage et d'autres services linguistiques aux tribunaux, ainsi qu'aux ministères et organismes fédéraux, selon le principe du recouvrement des coûts.	<p>Organisation financière viable qui fournit un service offrant le meilleur rapport qualité-prix aux tribunaux et à d'autres organisations internationales pour maintenir la capacité du gouvernement de fonctionner dans les deux langues officielles et dans d'autres langues, s'il y a lieu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage des objectifs en matière de revenus atteints. ■ Pourcentage des clients satisfaits du service.



Section II – Activités de programme

de la langue et d'une diminution du nombre d'inscriptions dans les écoles de traduction.

Afin de contrer cette problématique, le Bureau

compte utiliser son pouvoir d'achat pour

encourager la création d'entreprises de

traduction de plus grande taille et davantage

viabiles financièrement. Ainsi, il compte

accroître le nombre de ses marchés de grande

valeur afin qu'ils atteignent plus de 50 % de la

valeur totale des marchés attribués d'ici

mars 2007. De plus, le Bureau encouragera les

jeunes Canadiens à envisager des carrières en

traduction, terminologie et interprétation, en

offrant des stages à plus de 120 étudiants et au

moyen de programmes de promotion de la

profession dans les universités.

La mondialisation, la nature des échanges

économiques du Canada et la place que le

gouvernement désire que notre pays tième

dans le monde entraîneront une évolution

fulgurante des besoins en terminologie. Le

Bureau, en tant que centre d'expertise

mondialement reconnu, se doit de transcender

le cadre fédéral et national et de se hisser au

rang des intervenants clés sur la scène

internationale de la normalisation. En

s'appuyant sur ses ressources et sur son

expertise interne, en renforçant ses

partenariats avec les organisations nationales

et internationales de terminologie et en

participant à plus de 19 comités et forums

nationaux et internationaux de normalisation,

le Bureau continuera à enrichir TERMUM[®]

ainsi que ses autres outils linguistiques. Le

Bureau compte ainsi effectuer plus de 165 000

mises à jour dans TERMUM[®] d'ici 2007-

2008. Le Bureau lancera également le projet

de *Coopération technolinguistique-Africaine*,

partainé par l'Agence intergouvernementale

de la francophonie (ALF) qui contribuera à

former des linguistes et des informaticiens

africains au traitement informatique des

langues africaines.

Activités

Le Bureau de la traduction compte

trois principales activités : Traduction et

interprétation pour le Parlement, interprétation

des conférences et terminologie, et le Fonds

renouvelable du Bureau de la traduction, à

l'appui de l'objectif stratégique en matière de

services de qualité, et l'Intendance de la

traduction, à l'appui de l'objectif stratégique

en matière de saine intendance. Les dépenses

prévues pour ces activités sont indiquées dans

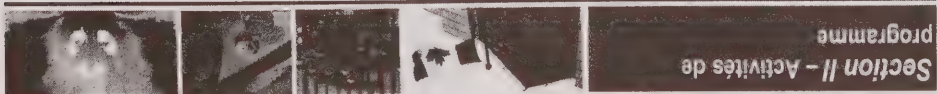
le tableau financier ci-après. On trouve ensuite

les tableaux des objectifs stratégiques, qui

comprennent une description de chaque

activité ainsi que l'énoncé des résultats et les

indicateurs de rendement qui s'y rattachent.



Section II – Activités de programme

ressources compétentes dans les domaines qui touchent le programme de la fonction publique et entretiendra le dynamisme et le bien-être de son effectif. De plus, il mènera, au besoin, sur les petites et les moyennes entreprises du secteur privé pour compléter sa capacité de prestation de services. CVC continuera de renforcer ses principes éthiques rigoureux et ses normes élevées en matière de conduite professionnelle et d'améliorer sa culture organisationnelle et ses programmes de perfectionnement professionnel. En outre, l'organisme assurera une prestation de services de qualité grâce à la modernisation de son environnement professionnel. Il renforcera son approche en matière de gestion de l'information et veillera à la sécurité et à la fiabilité de ses systèmes. Enfin, CVC continuera d'améliorer la prestation de ses services en suivant l'évolution des besoins de ses clients, en créant de nouvelles occasions de marchés publics et en établissant de nouvelles relations avec des organisations dont les demandes ont généralement trait aux priorités du gouvernement ainsi qu'avec la collectivité de la fonction publique.

Activités

Promotion de la fonction de contrôleur moderne et importance de la réalisation d'économies, de l'efficacité et de l'atteinte des objectifs financiers

Le plan concernant la fonction de contrôleur moderne de CVC mettra l'accent sur l'achèvement de la réorganisation de l'organisme, l'application du Cadre de responsabilisation de gestion, l'instauration d'un régime de solide gestion financière, la surveillance étroite des résultats financiers et la mise en œuvre de mesures correctives qui s'imposent. De plus, CVC continuera de s'assurer du caractère sain des processus d'approvisionnement, du recours à des pratiques de gestion uniformes au sein de l'organisme et de la réponse rapide aux recommandations découlant des vérifications externes.

Activités

CVC compte une activité, soit le Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de services de qualité de TPSCG. Les dépenses prévues pour cette activité sont indiquées dans le tableau financier ci-après. On trouve ensuite les tableaux des objectifs stratégiques, qui comprennent une description de l'activité ainsi que l'énoncé des résultats et les indicateurs de rendement qui s'y rattachent.



ORGANISMES DE SERVICE SPÉCIAUX

TPSGC compte deux organismes de service spéciaux (OSS) : Conseils et Vérification Canada et le Bureau de la traduction. À l'instar de plusieurs autres options, les OSS permettent d'améliorer la prestation des services gouvernementaux dans le contexte élargi des différents modes de prestation des services. Le mandat des OSS découle de la Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux; ils ne sont pas des entités juridiques autonomes. Ils font partie de l'organisation ministérielle, et leurs employés sont des fonctionnaires. Contrairement aux autres unités ministérielles, les OSS sont régis par une entente écrite sur mesure conclue avec le Ministère. Cette entente (qui comprend une entente-cadre et un plan d'activités) fait état des résultats et des niveaux de service prévus, des marges de manœuvre accordées et des ressources disponibles pour accomplir le travail.

Le concept d'OSS vise à établir un juste milieu entre les mesures de contrôle (éviter les risques) et la promotion de l'innovation et de l'initiative. Essentiellement, la structure des OSS offre aux unités chargées de la prestation des services une plus grande latitude de gestion en retour de niveaux de rendement et de résultats convenus.

Conseils et Vérification Canada

La mission de Conseils et Vérification Canada (CVC) consiste à contribuer de façon importante à la gestion et aux opérations du secteur public ainsi qu'au respect des priorités du gouvernement du Canada grâce à la prestation de services de consultation, de vérification et de certification aux gestionnaires du secteur de public partout au Canada et à l'étranger.

- Faits importants**
- Protège l'intégrité du gouvernement en décelant et en réglant les problèmes avec les clients.
 - Favorise l'efficacité de la gestion du secteur public à tous les niveaux du gouvernement, au Canada et à l'étranger.
 - Permet aux petites et aux moyennes entreprises d'accéder aux marchés publics.

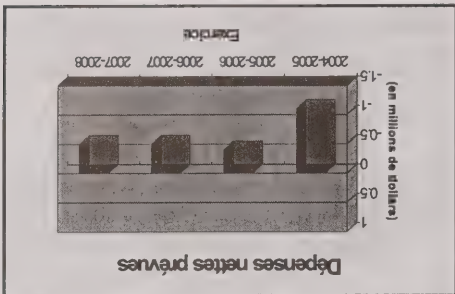
Plans et initiatives

Pour réaliser sa mission, CVC s'engage à améliorer les opérations et la gestion du secteur public, à aider les organismes centraux et d'autres organisations gouvernementales à répondre aux priorités du gouvernement, à permettre aux entreprises du secteur privé, plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises, d'accéder plus facilement aux marchés publics en matière de vérification et de conseils et, enfin, à assurer la viabilité à long terme de l'organisme en étant viable sur le plan financier et en conservant un effectif expérimenté.

Pour améliorer ses services, CVC mettra en œuvre les initiatives suivantes pour répondre à ses priorités essentielles.

Prestation de services professionnels de haute qualité à ses clients

CVC vise l'objectif stratégique de TPSGC qui consiste à fournir des services de qualité. Pour ce faire, il maintiendra une masse critique de



Intégration des affaires – Gestion des relations avec les clients (GRC)

Activité	La gestion stratégique des relations avec les clients à l'échelle de l'organisation, en ayant pour objectif d'atteindre des niveaux élevés de satisfaction de la clientèle durable grâce aux moyens les plus efficaces possible, dont des mesures du rendement effectuées régulièrement. La GRC mettra l'accent sur une stratégie qui fait appel à la technologie afin d'accroître les gains d'efficacité pour les contribuables et le gouvernement du Canada.
Résultats	Une organisation <ul style="list-style-type: none"> ■ qui : <ul style="list-style-type: none"> ■ est axée sur les clients; ■ a un cadre intégré de GRC; ■ a une culture d'entreprises favorisant les comportements et les valeurs éthiques et qui renforce cette culture.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage du cadre de GRC qui est développé. ■ Pourcentage du cadre de GRC qui est mis en œuvre. ■ Pourcentage de la formation en matière d'éthique qui est terminée.



Objectif stratégique : saine intendance
Intégration des opérations – Gestion du rendement

Activité	Résultats	Indicateurs de rendement
<p>Etablir les attentes en matière de services à la clientèle et surveiller le rendement global de TPSGC quant aux services. On fera en sorte que la satisfaction des clients est mesurée efficacement et participera au processus de réflexion pour les initiatives des directions générales et des organismes de service spéciaux portant sur l'amélioration des processus de niveau stratégique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une organisation qui : <ul style="list-style-type: none"> ■ a un cadre judiciaire axé sur les résultats ■ mettant à contribution le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG); ■ agit dans le meilleur intérêt du ministre, de ses directions générales, des autres ministères et des citoyens canadiens; ■ a des processus et un cadre intégrés d'assurance de la qualité; ■ fait en sorte que tous les services offerts aux citoyens canadiens soient économiques et opportuns. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de protocoles d'entente et d'accords de niveaux de service intégrés. ■ Nombre d'accords de niveau de service avec les directions générales de programme. ■ Niveau de satisfaction de la clientèle. ■ Pourcentage de répertoires de services développés avec des grilles tarifaires et des mesures de rendement à l'appui. ■ Pourcentage d'éléments du CRG qui sont conformes. ■ Pourcentage de grilles tarifaires développées.

Service d'intégration des affaires

Activité	Résultats	Indicateurs de rendement
L'établissement et le développement d'occasions liées aux processus et aux activités stratégiques pour intégrer les services offerts par TPSGC et pour tirer profit des économies d'échelle avec les autres ministères, le gouvernement du Canada et tous les autres organismes et organisations intergouvernementaux, y compris les régions.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une organisation qui favorise : <ul style="list-style-type: none"> ■ un environnement harmonisé; ■ un meilleur accès aux services de TPSGC; ■ une meilleure communication avec les collègues du Ministère et les autres ministères; ■ un nombre accru d'initiatives horizontales; ■ une valeur ajoutée pour les ressources utilisées. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le nombre de points d'accès pour les services. ■ Le temps consacré aux consultations avec les directions générales de programme et les autres ministères. ■ Rapport coût-efficacité et économies découlant des initiatives internes. ■ Rapport coût-efficacité et économies découlant des initiatives externes.



Dépenses prévues - Intégration des affaires				
(en millions de dollars)				
	Prévision	2004-2005	2005-2006	2006-2007
	dépenses	dépenses	prévues	prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Credit de fonctionnement et législatifs				
Service d'intégration des affaires				
Dépenses brutes	29,3	32,1	16,1	11,3
Moins: Recettes disponibles	4,7	3,3	3,2	
Ressources nettes (Note 1)	24,6	28,8	12,9	8,1
Intégration des affaires : gestion du rendement (Note 1)				
Dépenses brutes	39,9	43,3	43,3	43,3
Moins: Recettes disponibles	34,2	37,6	37,6	37,6
Ressources nettes	5,7	5,7	5,7	5,7
TOTAL INTÉGRATION DES AFFAIRES				
Dépenses brutes pour intégration des affaires	69,2	75,4	59,4	54,6
Moins: Recettes disponibles pour intégration des affaires	38,9	40,9	40,8	40,8
Dépenses nettes pour intégration des affaires	30,3	34,5	18,6	13,8
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Service d'intégration des affaires - équivalents temps plein (ETP)	150	124	120	120
Intégration des opérations : gestion du rendement - (ETP)	466	459	459	459
Total Equivalents temps plein (ETP)	616	583	579	579

Les annonces du Budget 2005 pour les économies des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

Note 1: Les montants reflètent des recouvrements internes qui ne peuvent pas être alloués aux autres activités de programme.

Le pouvoir total de dépenser de l'intégration des affaires provient des ressources allouées par le Parlement à TPSCG et des fonds recouvrés pour services rendus à d'autres ministères et organismes fédéraux. Ces derniers représentent environ 14% du pouvoir total de dépenser du secteur d'activité et proviennent d'accords conclus selon le principe de la rémunération des services. La plupart des recettes proviennent de l'initiative des services partagés. L'initiative des services de voyage partagés est la raison principale pour laquelle on note des écarts dans les dépenses nettes au cours des années. Les montants inclus sont les suivants: 12,6 millions de dollars en 2004-2005, 20,1 millions de dollars en 2005-2006 incluant un report de fonds de 18,8 millions de dollars de l'année précédente et 4,6 millions de dollars en 2006-2007 ainsi que pour les années futures.

Sécurité industrielle
TPSGC est responsable de la prestation de

services qui assurent la protection des biens et des renseignements protégés et classifiés du

l'examen, de la possession et du transfert de certaines marchandises contrôlées au Canada et en faisant en sorte que les personnes non autorisées n'aient pas accès à ces marchandises.

L'intégration des affaires comprend

de l'objectif stratégique en matière de saine gestion. Les coûts liés à l'intégration des affaires — gestion des relations avec les clients, ont été réaffectés et se retrouvent dans les autres activités de programme du Ministère; c'est la raison pour laquelle cette activité ne

Initiative des services de voyage partagés (ISVP)
L'ISVP, une initiative conjointe de TPSSGC et du Secrétariat du Conseil du Trésor, est dirigée par la Direction générale de

(ISVP)
L'ISVP, une initiative conjointe de TPSCG et

Frais et répertoires de services normalisés
En appui aux options de service de qualité offertes au gouvernement, TPSSGC continuera de développer un répertoire de services normalisés et des frais connexes pour les

En appui aux options de service de qualité offertes au gouvernement, TPSGC continuera

INTEGRATION DES AFFAIRES

Section II - Activités de programme

TPSGC a mis sur pied un service d'intégration

des affaires pour servir de principal intermédiaire avec les autres ministères. Ce service est responsable de l'intégration des

services du Ministère à l'échelle nationale et de la prestation des services à l'échelle

régional: Le principal objectif consiste à établir des relations de collaboration bien développées entre TPSCG et les autres

ministères. Cette mesure permettra à TPSSGC de mieux harmoniser ses services et ses

programmes de façon à mieux répondre aux besoins des clients tout en atteignant les

canadienne.

Le service d'intégration des affaires jouera également un rôle de premier plan pour

égèrement un rôle de premier plan pour assurer la transition harmonieuse des services au fur et à mesure que des initiatives de

renouvellement stratégique sont mises en œuvre à l'échelle du gouvernement. Les

communications efficaces, la planification et la gestion des attentes sont des éléments essentiels à la promotion du programme de

transformer et à la promotion du programme de
transformation du Ministère. Grâce aux efforts
déployés par les équipes d'intégration des

services spécialisées oeuvrant à l'échelle du pays, TPSCG travaille avec tous les

organismes et ministères fédéraux à la
préparation de stratégies et de plans pour faire
face aux ambitieux changements qui sont en

CONC.

À l'intérieur, on collaborera de façon plus étroite à TPSGC pour intégrer les services

offerts aux organismes et aux ministères clients.

Plans et initiatives

TPSGC a déterminé que l'intégration des affaires et des services offerts constitue un élément cle contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques liés à son programme de transformation. À cette fin, on travaille à la réalisation des initiatives suivantes :

Progression de l'initiative Les prochaines

étapes

TPSGC a mis en place des plans et des stratégies détaillées pour faire participer les ministères clients au développement d'initiatives qui auront une incidence sur leur organisation et sur les programmes qu'ils offrent.

Compte tenu que les équipes d'intégration des services travaillent en étroite collaboration

avec les organismes et les ministères clients, des renseignements d'affaires sont recueillis et

partagés à l'échelle du Ministère. Ces renseignements sont intégrés dans le processus

de planification stratégique à l'échelle de

depression rates provided

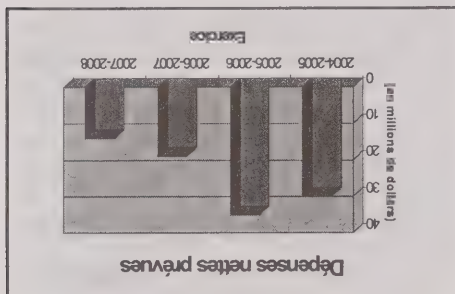
A schematic diagram showing a vertical cross-section of a material. A horizontal line labeled '20' intersects a vertical boundary. To the right of this boundary, there are two rectangular regions labeled '30'. The top region is shaded and labeled 'нагреватель' (heater) above it. Below it is an unshaded region labeled 'дополнительный слой' (additional layer). Arrows point from the labels '20' and '30' to their respective features.

Exercícios
2004-2005
2005-2006
2006-2007
2007-2008

TPSGC pour faire en sorte que la prestation de services reflète les besoins des clients.

Engagement et gestion des relations avec les clients (GRC)

TPSGC joue un rôle déterminant dans le développement d'une expertise et de mécanismes servant à déterminer les stratégies, les plans et les besoins en matière



Services d'information du gouvernement

- Pourcentage de citoyens canadiens interrogés qui ont indiqué que l'information du gouvernement est facile à trouver.

intendance de l'information du gouvernement

■ Pourcentage de fonctionnaires interrogés



Section II - Activités de programme

Dépenses prévues - Information du gouvernement				
(en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Crédits de fonctionnement, de subventions et contributions et législatifs				
Services d'information du gouvernement	60,5	54,1	49,6	49,6
Moins: Recettes disponibles	14,8	22,7	22,7	22,7
Ressources nettes	45,7	31,4	26,9	26,9
Intendance de l'information du gouvernement	23,2	18,7	18,5	18,5
Moins: Recettes disponibles	1,2	1,1	1,1	1,1
Ressources nettes	22,0	17,6	17,4	17,4
TOTAL INFORMATION DU GOUVERNEMENT	67,7	49,0	44,3	44,3
Dépenses brutes pour information du gouvernement	83,7	72,8	68,1	68,1
Moins: Recettes disponibles pour information du gouvernement	16,0	23,8	23,8	23,8
Dépenses nettes pour information du gouvernement	67,7	49,0	44,3	44,3
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Services d'information du gouvernement - Équivalents temps plein (ETP)	319	242	243	243
Intendance de l'information du gouvernement - (ETP)	88	229	230	230
Total Équivalents temps plein (ETP)	407	471	473	473

Les annonces du Budget 2005 pour les économies des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

Le pouvoir total de dépenser de l'information du gouvernement provient des ressources allouées par le Parlement à TPSGC et des recettes recouvrées pour services rendus à d'autres ministères et organismes fédéraux ainsi qu'à des organismes externes (C-3-d e. recettes disponibles). La diminution importante des dépenses brutes débutant en 2005-2006, découle de l'élimination progressive du financement pour le Programme des expositions du Gouvernement du Canada et pour le Programme des services gouvernementaux de marketing et de publicité, qui prennent fin le 31 mars 2005. Le financement de certains autres programmes prendra fin le 31 mars 2006. Les recettes disponibles pour les années futures ne reflètent pas les prévisions de l'année courante. Le volume d'affaires a diminué dû à de multiples facteurs et les dépenses des années futures se rapprocheront aux dépenses prévues en 2004-2005.

Prestation d'un service central commun au moyen du partage des connaissances et du savoir-faire

Tout en ayant comme objectif d'assurer une saine intendance, un leadership éthique et la prestation de services de qualité dans l'ensemble du gouvernement, TPSGC a l'intention de développer sa capacité interne et de faire preuve de leadership auprès des communicateurs du gouvernement du Canada en partageant l'information et les connaissances au moyen d'activités d'apprentissage et de réseautage.

Activités

Le service d'information du gouvernement de TPSGC comprend deux activités : les Services d'information du gouvernement, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de services de qualité du Ministère, et l'Intendance de l'information du gouvernement, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de saine intendance. Les dépenses prévues pour ces activités sont indiquées dans le tableau financier ci-après. On trouve ensuite les tableaux des objectifs stratégiques, qui comprennent une description de chaque activité ainsi que l'énoncé des résultats et les indicateurs de rendement qui s'y rattachent.

publicité et de recherche sur l'opinion publique de novembre 2003 sont gérées et prises en compte.

Tout en assumant ses responsabilités législatives et obligatoires liées à la politique, TPSGC respectera les priorités suivantes au cours de l'exercice financier 2005-2006 :

- TPSGC consultera les clients et les intervenants en vue de cerner les améliorations continues à apporter aux services d'accès multivoies.
- Nous renforcerons la capacité de coordination interne de la publicité et du savoir-faire.
- Le Ministère mettra en œuvre une stratégie de recherche sur l'opinion publique qui sera harmonisée avec la Politique révisée en matière de communications du gouvernement du Canada et les recommandations du Rapport de la vérificatrice générale de novembre 2003.

SERVICE D'INFORMATION DU GOUVERNEMENT

TPSGC s'engage à améliorer les principaux programmes et services de communication du gouvernement et à assurer la prestation de services communs de grande qualité. Il entend respecter son engagement visant la prestation de voies d'accès multiples à l'information sur les programmes et les services du gouvernement en faisant la promotion de ces voies d'accès et en coordonnant les programmes du gouvernement du Canada en matière de publicité, de recherche sur l'opinion publique et d'expositions.

Voici les principaux programmes et services d'information du gouvernement :

- la ligne sans frais 1 800 O-Canada;
- le site Web du Canada (www.canada.gc.ca);
- la Gazette du Canada;
- Les Éditions du gouvernement du Canada et le Programme des services de dépôt;

- *Publiservice* (le réseau intranet du gouvernement du Canada);
- le suivi électronique des médias;
- le site Web des Publications du gouvernement du Canada (librairie électronique);

- la coordination à l'échelle du gouvernement de la recherche sur l'opinion publique;
- le programme d'activités publicitaires (orientation liée à la publicité, planification, conseils et formation à l'intention des établissements fédéraux);
- le Programme des expositions;
- l'élaboration de campagnes et de produits de publicité et de marketing pluriministériels (Marketing et Publicité, Services du gouvernement).

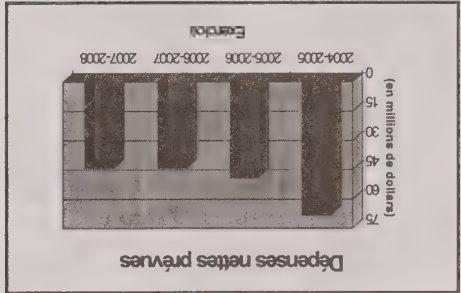
Plans et initiatives

TPSGC exercera un leadership ministériel et opérationnel en ce qui a trait aux programmes, aux systèmes et aux processus de communication à l'échelle du gouvernement conçus dans le but d'assurer la diffusion

Faits importants

- Répond chaque jour à plus de 5 000 appels par l'intermédiaire de la ligne sans frais 1 800 O-Canada.
- Répond chaque année à plus de 53 millions de demandes de page et de 140 000 courriels par l'intermédiaire du site Canada.gc.ca et des portails du gouvernement du Canada.
- Nos canaux d'accès public figurent parmi les mieux cotés du monde entier depuis plusieurs années consécutives.
- Depuis 2000, l'exposition du Pavillon du Canada s'est rendue dans toutes les provinces et a été vue par plus de cinq millions de visiteurs.
- Les Canadiennes et les Canadiens visitent quotidiennement entre 3 000 et 5 000 pages du site de la Gazette du Canada.
- Le site Web des Publications du gouvernement du Canada contient plus de 100 000 titres.

exacte et opportune de renseignements objectifs et exhaustifs aux citoyens canadiens. En outre, TPSGC a l'intention de réaliser des gains d'efficacité liés aux communications qui font preuve d'une saine intention et d'assurer la prestation de services de qualité dans l'ensemble du gouvernement en partageant le savoir-faire et en élaborant des cadres, des plans et des pratiques exemplaires relatifs aux programmes et aux services de communication du gouvernement.



TPSGC continuera de s'assurer que toutes les recommandations du Rapport de la vérificatrice générale sur les activités de

Intendance du receveur général

Activité	Résultats	Indicateurs de rendement
Maintenir des services de soutien de haute qualité en ce qui a trait au Trésor et aux comptes du Canada (perception des recettes, opérations de gestion de trésorerie, services de paiements, comptes publics, État mensuel des opérations financières et comptes centraux).	Préservation de l'intégrité du Trésor et des comptes du Canada. Exécution efficace des fonctions essentielles à la santé et à la sécurité financières du public canadien.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Production des états mensuels dans une moyenne annuelle de 25 jours ouvrables suivant la fin du mois. ■ Production en temps voulu des comptes publics en fonction du calendrier établi. ■ Pourcentage de paiements émis selon les normes. ■ Pourcentage d'autorisations quotidiennes données à la Banque du Canada pour toutes les sorties de fonds du Trésor, conformément au calendrier. ■ Pourcentage de rapprochement des dépôts avec les crédits du receveur général réalisé dans les deux jours ouvrables. ■ Pourcentage de rapprochement des chèques réalisés dans les 24 heures.

Intendance de la paye de la fonction publique

Activité	Administrer les processus liés à la paye, à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité pour le compte des fonctionnaires et des pensionnés de la fonction publique.
Résultats	Intégrité de l'administration de la paye et des avantages sociaux.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise à jour en temps opportun des feuilles de paye du gouvernement. ■ Fiabilité des systèmes. ■ Précision de la mise en œuvre des changements apportés aux conventions collectives et aux politiques. ■ Intégrité du modèle de prestation des services de paye de l'Agence du revenu du Canada au moyen de la plate-forme SAP.

intendance des pensions de la fonction publique

Activité	Administer les processus relatifs aux pensions pour le compte des pensionnés de la fonction publique.
Résultats	Intégrité de l'administration des pensions.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Surveillance de la qualité des premiers paiements émis. ■ Fiabilité des systèmes. ■ Précision de la mise en œuvre des changements apportés aux politiques.



Objectif stratégique : services de qualité
Services du receveur général

Activité	Maintenir les opérations associées au système ministériel de gestion financière. Fournir aux ministères des services optionnels d'imagerie documentaire. Fournir des services optionnels d'impression liés aux paiements, par exemple pour les relevés d'impôt et les états des gains.
Résultats	Les services du receveur général sont fournis de façon efficace, en temps voulu et selon les normes de service établies.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Système ministériel de gestion financière : Pourcentage de disponibilité du système durant les heures de pointe mensuelles. ■ Pourcentage d'opérations dont le délai de réponse moyen est de moins de 5 secondes. ■ Services d'impression liés aux paiements : Pourcentage d'articles publiés selon le calendrier.

Rémunération de la fonction publique

Activité	Administrer les processus liés à la paye, aux pensions, à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité pour le compte des fonctionnaires et des pensionnés de la fonction publique. Fournir des services de pensions au ministère de la Défense nationale.
Résultats	Diffusion en temps voulu des communications à l'intention des fonctionnaires et des pensionnés de la fonction publique au moyen d'encarts. Administration des pensions des pensionnés des Forces canadiennes.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage des encarts distribués selon les exigences du promoteur. ■ Pourcentage des interventions de pension effectuées selon les niveaux de service.



Dépenses prévues - Receveur général et rémunération

(en millions de dollars)

Prévision des dépenses
2004-2005
2005-2006
2006-2007
2007-2008

Credit de fonctionnement (incluant affectation à but spécial)

et législatifs

Services du receveur général

Dépenses brutes

Moins: Recettes disponibles

Ressources nettes

Intendance du receveur général

Dépenses brutes

Moins: Recettes disponibles

Ressources nettes

Rémunération de la fonction publique

Dépenses brutes

Moins: Recettes disponibles

Ressources nettes

Intendance de la paye de la fonction publique

Dépenses brutes

Moins: Recettes disponibles

Ressources nettes

Intendance des pensions de la fonction publique

Dépenses brutes

Moins: Recettes disponibles

Ressources nettes

TOTAL RECEVEUR GÉNÉRAL ET RÉMUNÉRATION

Dépenses brutes pour receveur général et rémunération

Moins: Recettes disponibles pour receveur général et rémunération

Ressources nettes

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Service du receveur général - Équivalents temps plein (ETP)	63	50	51	51
Intendance du receveur général - (ETP)	456	516	519	519
Rémunération de la fonction publique - (ETP)	52	49	44	44
Intendance de la paye de la fonction publique - (ETP)	388	376	377	377
Intendance des pensions de la fonction publique - (ETP)	731	763	704	567
Total Équivalents temps plein (ETP)	1 690	1 754	1 695	1 558

Les annonces du Budget 2005 pour les économies des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

On observe une diminution des ressources, principalement dans le secteur de la Rémunération. Cette baisse entre 2004-2005 et 2005-2006, est principalement due à une diminution du financement provenant du CT pour la Réforme de la Classification; des re-allocations internes pour la réduction progressive du financement du projet de loi du régime d'avantages sociaux des employés (RASE). La diminution de 2005-2006 à 2006-2007 résulte de la réduction progressive du financement du projet de Réforme de la Classification ainsi que du changement du taux du RASE. Ce dernier, explique également la légère variation démontrée en 2007-2008.

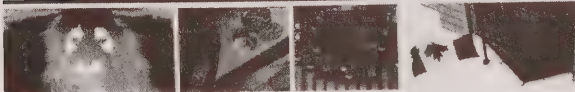
En 2004-05, les ETP furent sous-utilisés en raison du plafond de la masse salariale et des restrictions concernant l'embauche, incluant celle des stagiaires. La diminution nette entre 2005-2006, 2006-2007 et 2007-2008 est due au financement du CT pour l'Administration des Pensions de retraite qui n'a pas encore été approuvé. Une fois approuvé, le niveau de ETP se rapprochera de celui de 2005-2006.



Activités

Le receveur général compte cinq activités de programme : les Services du receveur général et la Rémunération de la fonction publique, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de services de qualité, ainsi que l'Intendance du receveur général, l'Intendance de la paye de la fonction publique et l'Intendance des pensions de la fonction publique, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de saine intendance. Les dépenses prévues pour ces activités sont indiquées dans le tableau financier ci-après. On trouve ensuite les tableaux des objectifs stratégiques, qui comprennent une description de chaque activité ainsi que l'énoncé des résultats et les indicateurs de rendement qui s'y rattachent.

sur la paye favorisera l'augmentation du nombre de paiements versés par dépôt direct. De ce fait, nous réduirons considérablement la quantité de papier que nous utilisons et apporterons une contribution directe à l'objectif d'écologisation des opérations gouvernementales. Nous collaborons également avec l'Agence du revenu du Canada afin de l'aider à concrétiser son initiative sur le renouvellement de la rémunération et à accroître sa capacité en matière de paye de façon à ce qu'elle puisse offrir un service intégral de bout en bout à partir de son propre environnement technique.



Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions

Le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions, qui sera réalisé sur une période de huit ans, permettra d'offrir aux cotisants actifs, aux pensionnés, aux employés, aux promoteurs et aux administrateurs des services d'administration des pensions s'inspirant des meilleures pratiques (pour prendre connaissance de tous les détails de ce projet, le lecteur est prié de consulter la section III du tableau 17).

Centralisation des services de pensions

La centralisation des services de pensions actuellement fournis par divers ministères et organismes, d'améliorer les processus administratifs et d'offrir des services améliorés aux clients de TPSCG de l'ensemble du gouvernement. Les services de pensions seront centralisés à Shediak, au Nouveau-Brunswick.

Amélioration des systèmes de paye actuels

En plus de procéder à la modernisation de nos systèmes de pensions, nous envisageons la modernisation de nos services, systèmes et processus administratifs liés à la paye. Vu la longue période sur laquelle s'étendra la modernisation de nos systèmes, nous continuons d'améliorer notre infrastructure et nos processus en place. Par exemple, nos initiatives Web futures permettront à tous les fonctionnaires de consulter en direct leurs relevés de pension et d'avantages sociaux collectifs ainsi que leurs états des gains. De plus, ils pourront commencer, modifier ou arrêter certaines retenues salariales, par exemple celles qui ont trait aux obligations d'épargne du Canada.

TPSCG tire également profit de la technologie actuelle; au cours du présent exercice, nous permettrons aux conseillers en rémunération de l'ensemble du gouvernement d'accéder à certains rapports disponibles sur le Web. Cet accès plus rapide aux données de vérification

Unis la possibilité de faire déposer directement leurs paiements émis par le RG. En plus de bénéficier des avantages actuellement offerts aux résidents du Canada, ces bénéficiaires profiteront d'un meilleur taux de change au moment de la conversion de leurs paiements du gouvernement dans la devise du pays.

Infrastructure à l'appui de la fonction du RG à titre de fondement

En tirant profit de l'infrastructure à l'appui de la fonction du RG, les ministères auront plus rapidement et plus facilement accès à de l'information qui leur permettra de répondre aux demandes de renseignements. Nous mettrons sur pied un centre d'expertise en matière de gestion des documents électroniques, qui offrira des services d'imagerie, d'entreposage et d'extraction.

Modernisation des systèmes et des processus de rémunération

Le besoin de remplace nos systèmes de paye et de pensions, qui sont âgés de 30 ans, donne aussi la possibilité de moderniser la fonction de TPSCG relative à la rémunération. Les systèmes actuels sont fondés sur une technologie désuète, et leur exploitation repose sur l'expertise d'employés qui prendront leur retraite au cours des prochaines années. De plus, les coûts liés à la maintenance de ces systèmes sont élevés, et ces derniers limitent notre capacité à fournir des services modernisés aux ministères et aux organismes clients ainsi qu'aux employés et aux gestionnaires. Le remplacement des systèmes entraînera la modernisation des fonctions et des processus, qui seront largement axés sur le libre-service. Ces fonctions et ces processus modernisés faciliteront la mise en œuvre des systèmes et des services partagés dans l'ensemble du gouvernement.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 35 Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006

Objectif stratégique : services de qualité

Services de GI-TI

<p>Activité</p> <p>Les services de GI-TI fournissent au gouvernement du Canada des solutions fondées sur la GI et la TI. Ils fournissent aussi des services d'infrastructure, de leadership et de conception dans le cadre de grands projets pangouvernementaux.</p>	<p>Résultats</p> <p>Services et systèmes partagés utilisés par les clients du gouvernement.</p>	<p>Indicateurs de rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de services partagés de TI mis en œuvre. ■ Pourcentage des programmes du gouvernement appuyés directement par les services et les systèmes partagés de TI de TPSGC. ■ Pourcentage des services de TI offerts par TPSGC qui sont des services partagés de TI. ■ Pourcentage des dépenses en TI de TPSGC par rapport aux dépenses en TI de l'ensemble du gouvernement.
--	---	--

Fonds renouvelable des services de télécommunications

<p>Activité</p> <p>Les services de télécommunications fournissent des services de réseau et d'information, des services de télécommunications vocales, des services par satellite et des services gérés. Cette activité est la seule qui est actuellement gérée au moyen d'un fonds renouvelable entièrement compensatoire payé par les clients.</p>	<p>Résultats</p> <p>Fourniture de solutions commerciales novatrices à des prix concurrentiels aux ministères et aux organismes permettant la réalisation d'économies pour le gouvernement.</p>	<p>Indicateurs de rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Seuil de rentabilité ou excédent dans le Niveau de participation des clients (pénétration du marché). ■ Nouveaux services gérés dans le cadre du portefeuille du Fonds renouvelable.
--	--	---

Objectif stratégique : saine intendance

Intendance de la GI-TI

<p>Activité</p> <p>L'intendance de la GI-TI fournit des normes en matière de GI-TI, une architecture, une application technique, de la sécurité, une relation entre les clients, la gestion du programme de la Direction générale, une stratégie et une gouvernance.</p>	<p>Résultats</p> <p>Sain leadership touchant les ressources de GI-TI au sein du gouvernement.</p>	<p>Indicateurs de rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage d'analyses de rentabilité pour les services d'entrepise. ■ Participation des clients aux analyses de rentabilité.
--	---	--



Dépenses prévues - Technologie de l'information

	Prévision des dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Crédit de fonctionnement et législatifs				
Service de GI-TI				
Dépenses brutes	446,0	262,1	257,9	249,0
Moins: Recettes disponibles	156,7	128,2	127,7	127,8
Ressources nettes	289,3	133,9	130,2	121,2
Intendance de la GI-TI				
Dépenses brutes	19,3	25,8	25,9	25,9
Moins: Recettes disponibles	2,2	2,4	2,4	2,4
Ressources nettes	17,1	23,4	23,5	23,5
Fonds renouvelable des Services de télécommunications				
Dépenses brutes	134,2	137,9	147,3	147,3
Moins: Recettes disponibles	128,5	137,9	147,3	147,3
Ressources nettes (fournies) utilisées	5,7	-	-	-
TOTAL TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION	312,1	157,3	153,7	144,7
Dépenses brutes pour technologie de l'information	599,5	425,8	431,1	422,2
Moins: Recettes disponibles pour technologie de l'information	287,4	268,5	277,4	277,5
Dépenses nettes pour technologie de l'information	312,1	157,3	153,7	144,7
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Service de GI-TI - Équivalents temps plein (ETP)	1 559	1 414	1 400	1 401
Intendance de la GI-TI - (ETP)	116	148	149	149
Fonds renouvelable des services de télécommunications - (ETP)	207	221	221	221
Total Équivalents temps plein (ETP)	1 882	1 783	1 770	1 771

Les annonces du Budget 2005 pour les économies des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

L'importante diminution des dépenses nettes du crédit en 2005-2006 est principalement attribuable aux projets du gouvernement en direct (GED), Voie de communication protégée, est approuvé annuellement.

gouvernance et les activités entraîneront le besoin de mettre davantage l'accent sur la gestion des effectifs. Nous travaillerons en vue d'améliorer le recrutement et le maintien en poste, la formation et le renouvellement des compétences pour appuyer le nouveau programme de TI. Ces objectifs seront atteints au moyen du perfectionnement professionnel et de la mise sur pied d'un cadre de gestion des ressources humaines pour la nouvelle organisation de services partagés de TI.

Activités

Le secteur d'activité Technologie de l'information comprend trois activités principales : les Services de GI-TI et le Fonds renouvelable des services de télécommunications, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de services de qualité du Ministère, et l'Intendance de la GI-TI, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de dépenses prévues pour ces activités sont indiquées dans le tableau financier ci-après. On trouve ensuite les tableaux des objectifs stratégiques, qui comprennent une description de chaque activité ainsi que l'énoncé des résultats et les indicateurs de rendement qui s'y rattachent.

modernisation des services de voyage du gouvernement, la modernisation des services et des systèmes de pensions et Service Canada. Un Programme d'amélioration de la gestion des services a également été établi de façon à ce que le Ministère jouisse d'une capacité en matière de TI lui permettant de diriger le gouvernement du Canada vers l'adoption du modèle d'entreprise pour les services partagés de TI. Les activités seront axées sur les ressources, les processus et la technologie, ainsi que les relations entre ces composantes et la capacité du Ministère, à titre de fournisseur de services de TI, à appuyer et à maintenir ces activités en optimisant la consolidation et les gains d'efficacité dans le contexte du nouveau programme de TI. Des architectures et des cadres relatifs aux normes pour les services communs de TI seront élaborés, un service de gestion des projets de TI sera créé pour appuyer les ministères et les organismes homologues.

Gestion des effets dans le cadre du nouveau programme de TI

De nouvelles exigences en matière de compétences, de nouveaux processus de gestion du changement ainsi que différentes démarches concernant l'organisation, la



TI. Une évaluation sera effectuée pour déterminer si la stratégie globale du GBD a atteint ses objectifs prévus.

La VCP se situe au cœur du programme de transformation de la TI et du plan de TPSCG pour la mise en œuvre du GBD. La VCP fait partie de l'infrastructure de TI commune du gouvernement qui fournit aux citoyens et aux entreprises un accès protégé et confidentiel à tous les services gouvernementaux en direct. La VCP appuie la vision de la prestation de services pangouvernementale axée sur les clients, partout, en tout temps et dans les deux langues officielles. Pendant l'année de planification, nous mettrons l'accent sur la création d'un modèle de financement à long terme pour la VCP, l'accroissement de son utilisation dans l'ensemble du gouvernement, l'élargissement de la portée des offres de services pour les programmes (à l'extérieur et au sein du gouvernement) et l'étude de la possibilité de son utilisation par d'autres ordres de gouvernement. Pour obtenir plus de détails sur le GBD et la VCP, consultez le Tableau 20 de la Section III.

Initiatives de transformation

Pendant la période de transition vers une entité de prestation de services de TI à l'échelle de l'organisation, TPSCG continuera de gérer de manière économique les exigences des ministères et des organismes concernant les services de télécommunications et d'informatique. De plus, TPSCG tentera de trouver des solutions permettant de réaliser des économies d'échelle en ce qui a trait à la conception de l'infrastructure de TI et aux services partagés, collaborera avec les fournisseurs d'approvisionnement en biens et en services de TI, simplifiera la prestation de services et gèrera des solutions commerciales novatrices à un nouveau prix concurrentiel pour les services de télécommunications. Les partenariats se poursuivront pour de nombreux grands projets plurianuels comme le Marché en direct du gouvernement du Canada, la

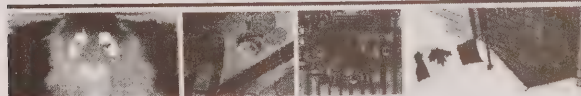
prestation de services de GI-TI à l'échelle de l'organisation qui cherche à réduire la complexité technique et à accroître l'interopérabilité et l'échange d'information, importantes. Cette démarche aidera à optimiser l'ensemble des dépenses en TI du gouvernement et à améliorer les services offerts aux citoyens canadiens.

L'objectif principal de l'année de planification consistera à élaborer des plans de mise en œuvre pour trois services communs clés : service commun d'informatique pour les postes de travail comprenant un bureau de service intégré, regroupement des centres de données et hébergement d'applications. Les ministères et les organismes pourront ainsi se concentrer sur l'exécution de leur mandat, tout en profitant des avantages de la normalisation et des économies d'échelle grâce aux services communs et partagés et de TI.

Le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) a été lancé en tant que service partagé de TI en septembre 2004. Il constitue un élément essentiel à l'atteinte de l'objectif du gouvernement qui consiste à améliorer la collecte et l'harmonisation de l'information de grande qualité à l'appui de la transparence totale et de la prise de décisions éclairées et opportunes. TPSCG vise à faire adopter le SGDDI par un grand nombre de ministères clients, de sorte que, d'ici la fin de 2007, il y ait environ 100 000 licences actives et plus de 50 % des ministères et des organismes l'utilisent.

Gouvernement en direct (GED)

L'objectif initial du GED, qui consistait à offrir des services gouvernementaux en direct d'ici 2005, a largement été atteint. Pour la présente année de planification, l'objectif principal consiste à élaborer un plan de transition pour adapter le GED à la prochaine génération de prestation de services dans le cadre du programme de transformation de la



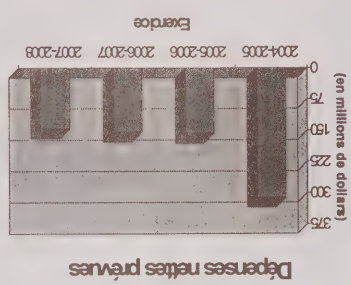
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

TPSGC fournit, sur demande, des services d'infrastructure électronique et des services professionnels à tous les ministères et organismes dans les domaines des services de réseau et d'information, des télécommunications et du développement d'applications. De plus, nous assurons le leadership en ce qui a trait au soutien d'initiatives pangouvernementales comme la Voie de communication protégée (VCP), le renouvellement de la communauté de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI) et le Gouvernement en direct. De concert avec la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétaire du Conseil du Trésor, TPSGC agit à titre de leader en fournissant des services partagés de TI dans l'ensemble du gouvernement.

Plans et initiatives

TPSGC s'engage à apporter des améliorations essentielles à la manière dont le gouvernement gère sa technologie de l'information (TI). Cet objectif appuie les efforts ministériels et gouvernementaux visant à réaliser des économies touchant l'exécution des programmes et aura une incidence sur tous les

Remarque : Le total des dépenses est attribuable aux projets du Gouvernement en direct et de la Voie de communication protégée, dont le financement n'est attribué qu'une fois par année et figure dans le Budget supplémentaire des dépenses.



aspects des activités liées à la TI au cours de la période de planification.

Services partagés de TI

Le programme de TPSGC en matière de TI mettra l'accent sur la promotion des services partagés de TI dans le cadre de l'initiative pangouvernementale de regroupement des services et des systèmes de TI. Ce programme complètera la prestation continue des services aux ministères homologues dans les domaines des télécommunications, des réseaux et de l'information, de la gestion des applications et d'autres services professionnels. De cette façon, les ministères et les organismes pourront continuer de mettre en œuvre leurs programmes et leurs services, tandis que les activités de l'ensemble du gouvernement seront plus efficaces et plus économiques, grâce à des économies d'échelle et à la normalisation.

Faits importants

- Fournit l'infrastructure électronique, y compris la VCP du gouvernement du Canada et des services sécurisés, reliant plus de 132 ministères, organismes et sociétés d'État et permettant ainsi la prestation de services électroniques. Tient à jour le Site du Canada, auquel la population a accès en tout temps.
- Gère les Services d'annuaire gouvernementaux électroniques (SAGE), le principal annuaire électronique de tous les employés de la fonction publique (125 000 visites par jour, dont 64 % concernant le site public du SAGE).
- Produit, chaque année, 71 millions de chèques et 60 millions d'effets de non-paiement (p. ex. talons de chèque).

Objectif stratégique : saine intendance
 Intendance des opérations d'approvisionnement

<p>Activité</p> <p>Politique d'approvisionnement, assurance de la qualité des contrats, perfectionnement professionnel, évaluation du rendement des fournisseurs et autres activités de gestion et d'administration pour appuyer l'exécution du programme.</p>	<p>Résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Satisfaction de la collectivité des approvisionnements par rapport à la prestation de conseils stratégiques, d'assurance de la qualité, de planification stratégique et de soutien des ressources humaines. ■ Atteinte des objectifs ministériels concernant le perfectionnement professionnel. ■ Accroissement des connaissances des employés du gouvernement du Canada sur le plan de l'approvisionnement écologique. 	<p>Indicateurs de rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage des employés satisfaits. ■ Pourcentage d'objectifs atteints concernant les langues officielles. ■ Pourcentage d'investissement minimum en formation. ■ Nombre de séances de sensibilisation offertes aux employés du gouvernement du Canada.
--	--	---



Dépenses prévues - Approvisionnement				
	Prévision des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Credit de fonctionnement et législatifs				
Services d'approvisionnement	197,0	167,8	168,9	169,1
Dépenses brutes				
Moins: Recettes disponibles	45,6	33,8	34,0	34,0
Ressources nettes	151,4	134,0	134,9	135,1
Intendance des opérations d'approvisionnement	44,2	35,3	35,6	35,6
Dépenses brutes	10,6	7,6	7,6	7,6
Ressources nettes	33,6	27,7	28,0	28,0
Fonds renouvelable des services optionnels	110,5	110,4	110,4	110,4
Dépenses brutes	110,5	110,4	110,4	110,4
Moins: Recettes disponibles	110,5	110,4	110,4	110,4
Ressources nettes (fournies) utilisées	-	-	-	-
TOTAL APPROVISIONNEMENT	185,0	161,7	162,9	163,1
Dépenses brutes pour approvisionnement	351,7	313,5	314,9	315,1
Moins: Recettes disponibles pour approvisionnement	166,7	151,8	152,0	152,0
Dépenses nettes pour approvisionnement	185,0	161,7	162,9	163,1
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Services d'approvisionnement - Équivalents temps plein (ETP)	1 745	1 725	1 735	1 736
Intendance des opérations d'approvisionnement - Équivalents temps plein (ETP)	353	327	330	330
Fonds renouvelable des services optionnels - (ETP)	76	76	76	76
Total équivalents temps plein (ETP)	2 174	2 128	2 141	2 142

L'écart dans les dépenses nettes entre les années fiscales 2004-2005 et 2005-2006, pour l'approvisionnement, est principalement attribuable à une réaffectation ministérielle de 1,4 millions de dollars pour les initiatives stratégiques et au financement de 2 millions de dollars reçu pour la mise en œuvre d'un nouveau cadre financier applicable à la gestion de la fonction de distribution des biens de la Couronne.

Les annonces du Budget 2005 pour les économies des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

l'heure actuelle la politique, qui devrait être présentée au Conseil du Trésor d'ici 2006.

Activités courantes

Dans le cadre de notre programme de

transformation, nous intégrerons de nouveaux processus à nos pratiques actuelles et

continuerons de fournir des services

d'approvisionnement essentiels et un soutien à nos clients. Notre équipe d'approvisionnement

élaborera et utilisera toutes les pratiques

exemplaires disponibles, comme la gestion des

contrats, l'assurance de la qualité des contrats

et l'évaluation du rendement des fournisseurs,

pour assurer l'intégrité et la responsabilisation

continues et offrir le meilleur rapport

qualité-prix au gouvernement du Canada et

aux citoyens canadiens.

Par ailleurs, nous continuerons d'offrir des

programmes de perfectionnement à nos

ressources humaines pour leur permettre de

surmonter les enjeux quotidiens auxquels elles

sont confrontées dans le contexte

d'approvisionnement actuel et les préparer aux

changements qui seront apportés dans le cadre

de notre programme de transformation.

Grâce au soutien continu que nous offrons aux clients et à la réalisation d'autres initiatives

visant le changement, TPSCG est en position favorable pour être reconnu largement en tant qu'organisme qui respecte des normes éthiques élevées, qui fournit des services d'approvisionnement efficaces de très grande qualité et qui exerce une saine intendance de l'argent des contribuables.

Activités

Les Approvisionnements de TPSCG

comprennent quatre activités : les Services

d'approvisionnement, le Fonds renouvelable

des services optionnels et le Fonds

renouvelable de la production de défense (qui

n'est pas illustré ci-dessous, car aucune

dépense n'est prévue à l'heure actuelle), à

l'appui de l'objectif stratégique en matière de

services de qualité, et l'Intendance des

opérations d'approvisionnement, à l'appui de

l'objectif stratégique en matière de saine

intendance. Les dépenses prévues pour ces

activités sont indiquées dans le tableau

financier ci-après. On trouve ensuite les

tableaux des objectifs stratégiques, qui

comprennent une description de chaque

activité ainsi que l'énoncé des résultats et les

indicateurs de rendement qui s'y rattachent.



cartes de voyage. De plus, elle a mis en œuvre des services de réservation en direct et de gestion du portail de voyage pour les employés de TPSCGC. Ce portail permet aux voyageurs de mettre à jour leur profil, de faire une demande de numéro d'autorisation de voyage, d'accéder à l'outil de réservation en ligne, de faire part de leurs commentaires et d'obtenir de l'information sur les voyages. Les économies découlant des achats améliorés devraient comprendre la réduction des tarifs aériens ainsi que des tarifs liés à la location de voiture et à l'hébergement. La mise en œuvre entière de ces services devrait commencer à l'automne 2005.

Veuillez consulter le Tableau 17 de la Section III pour en apprendre davantage sur ce grand projet de l'État de TPSCGC.

Approvisionnement écologique

TPSCGC appuie aussi le programme du gouvernement du Canada pour la réforme en matière d'environnement. En tant que leader en matière d'approvisionnement responsable sur le plan de l'environnement, nous utilisons le pouvoir d'achat considérable du gouvernement du Canada pour faire progresser le marché des biens et des services écologiques. De cette manière, nous fournissons de nombreux outils et programmes, comme le Réseau des achats verts, qui encourage l'utilisation de pratiques écologiques pour les achats dans l'ensemble du gouvernement du Canada, et les séances de sensibilisation conçues pour informer les autres ministères des pratiques et des outils d'approvisionnement écologique.

Dans le discours du Trône d'octobre 2004, le gouvernement du Canada poursuit son engagement visant à « intégrer systématiquement le développement durable dans les processus décisionnels » en annonçant son intention de mettre en œuvre une politique fédérale sur l'approvisionnement interministériel, présidé par TPSCGC, élabore à

environ dix produits. Au cours des prochaines années, le service sera offert à un plus grand nombre de ministères et d'organismes et d'autres produits seront offerts, ce qui permettra à l'ensemble du gouvernement du Canada de profiter d'avantages sur le plan des coûts et de l'administration. Pour en apprendre davantage sur le MDGC, veuillez consulter le Tableau 20 de la Section III.

Les autres améliorations liées à l'approvisionnement comprennent l'élimination, à compter du 1^{er} avril 2005, des frais mensuels pour le Service électronique d'appels d'offres du gouvernement du Canada, qui est utilisé par les fournisseurs pour accéder aux transactions du gouvernement du Canada qui valent des milliards de dollars. Cette amélioration souligne l'engagement continu du gouvernement du Canada envers la prestation d'un accès équitable aux projets de marchés.

Initiative des services de voyage partagés (ISVP)

L'ISVP est une initiative conjointe de TPSCGC et du Secrétaire du Conseil du Trésor dirigée par la Direction générale de l'intégration des services de TPSCGC. Elle offre une gamme complète de services ministériels de gestion des voyages pour permettre au gouvernement du Canada d'économiser des centaines de millions de dollars au cours des prochaines années en ce qui a trait à sa facture annuelle de dépenses de voyage, qui s'élève à 1,3 milliard de dollars. Cette initiative offrira, dans un environnement informatiquement protégé, des services de réservation, de remboursement des dépenses, d'effets de paiement, de consultation et de soutien technique aux employés se déplaçant pour le compte de divers ministères et organismes.

En 2004-2005, la Direction générale des approvisionnements de TPSCGC a mis à la disposition de tous les ministères du gouvernement du Canada une agence de voyage à service complet et un service de

Nous travaillerons en collaboration avec les gestionnaires des produits, nos spécialistes des ressources humaines ainsi que d'autres intervenants du gouvernement du Canada et du secteur privé pour tirer parti de la mise en œuvre des pratiques exemplaires suivantes :

- améliorer la planification des achats du gouvernement du Canada et les normaliser grâce à une meilleure gestion des produits; optimiser le pouvoir d'achat et l'efficacité des processus en rendant obligatoire l'utilisation des offres à commandes et des arrangements similaires;
- réaliser des économies d'échelle en utilisant une démarche générale pour gérer l'approvisionnement, au moyen du regroupement de l'offre et de la demande du gouvernement du Canada;
- simplifier les processus qui font appel au Marché en direct du gouvernement du Canada (MDGC) comme catalyseur.

Gestion des produits

La gestion des produits, une recommandation fondamentale de l'Examen des achats de l'ensemble du gouvernement, sera mise en œuvre en 2005-2006 au rythme de dix nouveaux produits pendant la première année, puis de cinq nouveaux produits pendant les sept années suivantes. Il s'agit d'une pratique exemplaire fondée sur la planification, l'achat et la gestion de biens, de services et de travaux de construction dans l'ensemble du gouvernement.

Les conseils sur la gestion de produits établiront des plans stratégiques pour l'achat de catégories uniques de biens et de services, en consultation avec tous les intervenants, y compris les représentants de l'industrie touchés. Les conseils détermineront l'équilibre à atteindre entre l'efficacité et d'autres facteurs importants, y compris les répercussions sur les petites entreprises et les entreprises régionales et leurs possibilités.

Nous prévoyons lancer le service pour appuyer jusqu'à dix ministères clients en 2005-2006, en offrant des services d'approvisionnement électronique pour

Dans certains cas, les plans de gestion des produits tiendront compte du fait que les fournisseurs d'une industrie donnée sont souvent des petites entreprises locales et seront axés sur des techniques de passation de contrats adaptées à un tel marché. Dans d'autres cas, cela pourrait signifier que la meilleure option pour les citoyens canadiens consiste à attribuer des contrats importants à des grandes entreprises. Néanmoins, dans tous les cas, les plans de gestion des produits fourniront une méthode équilibrée pour assurer le meilleur rapport qualité-prix aux contribuables canadiens et des répercussions positives à long terme sur la croissance économique du Canada.

Afin d'en optimiser la valeur et le rendement, des pratiques et des processus de gestion des produits seront intégrés au MDGC. En consolidant, au cours des prochaines années, son pouvoir d'achat pour une gamme de biens et de services appartenant à quelque 40 groupes de produits différents, le gouvernement pourra réaliser des économies totalisant des centaines de millions de dollars d'ici cinq ans.

Approvisionnement électronique

Le MDGC, un service d'approvisionnement électronique novateur, est un instrument clé qui assure l'efficacité et la simplification des achats et qui permet à l'ensemble du gouvernement du Canada de réaliser des économies liées aux coûts et à l'approvisionnement. Les outils fournis dans le cadre du service tirent parti de la technologie de l'information et font la promotion de l'approvisionnement électronique en tant que manière rapide et plus économique de faire affaire, tout en conservant une transparence et une responsabilisation élevées.



dollars au gouvernement du Canada au cours des cinq prochaines années en diminuant de 10 % le coût des biens et des services achetés et de 10 % les coûts administratifs liés aux achats. Pour appuyer ces objectifs, nous réduirons de 50 % le temps de traitement des achats. Le fait de délaisser les achats décentralisés, soit la norme actuelle, en faveur

des achats en nombre coordonnés pourrait réduire la marge de manœuvre des gestionnaires. Toutefois, l'importance des économies susceptibles d'être produites, comme en fait foi le tableau « Économies à l'échelle du gouvernement dans le domaine des achats », semble justifier ce changement. Les dérogations seront surveillées de près.

Économies à l'échelle du gouvernement dans le domaine des achats (en millions de dollars)						
Secteurs d'économies possibles	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	Total
Optimisation des offres à commandes	53	122	267	311	311	1 064
Réduction des prix dans le cadre des offres à commandes	6	29	228	361	370	994
Modernisation des services de voyage	-	50	80	115	130	375
Coûts liés aux systèmes et à l'administration	-	3	23	54	77	157
Économies totales	59	204	598	841	888	2 590
Investissements	(20)	(25)	(25)	(20)	-	(90)
Économies nettes dans le domaine des achats	39	179	573	821	888	2 500
Remarque : Contributions à la réalisation d'économies : TPSGC – 10 %; Défense nationale – 33 % et autres ministères – 57 %.						

Nous atteindrons ces objectifs en respectant les pratiques équitables du marché, sans toutefois compromettre nos engagements en matière de développement durable et de développement économique autochtone.

Nous prendrons aussi des dispositions pour que les petites et moyennes entreprises de toutes les régions du Canada continuent d'agir à titre de fournisseur de biens et de services au gouvernement du Canada.

Afin d'appuyer ces initiatives, il est proposé de modifier la Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux pour conférer au ministre de TPSGC l'entière responsabilité de l'approvisionnement en produits et services; et de modifier la Loi sur la gestion des finances publiques de manière à autoriser TPSGC à s'engager à acheter une

Pour faire progresser le changement, nous continuerons de délaissier la gestion des transactions individuelles pour nous orienter davantage vers une démarche de gestion stratégique plus globale, conformément aux mesures suivantes, afin de profiter des avantages des achats judicieux.

quantité minimale de produits et services au nom du gouvernement. Les ministères seront tenus de recourir aux « offres à commandes » négociées par TPSGC, les éventuelles dérogations étant gérées au niveau central.

Examen des achats de l'ensemble du gouvernement – étape de la mise en œuvre
TPSGC gèrera tous les éléments approuvés des initiatives de transformation, dans le but de changer la manière dont l'ensemble du gouvernement du Canada effectue les achats.

APPROVISIONNEMENTS

TPSGC fournit au gouvernement du Canada des services d'approvisionnement et des services communs connexes à valeur ajoutée qui sont pertinents et opportuns.

Nous sommes un fournisseur de services principal, et nous offrons à nos clients une vaste gamme de solutions en matière d'approvisionnement dans le but de leur garantir le meilleur rapport qualité-prix. Nous offrons à nos clients des services exhaustifs pour l'achat de biens et de services commerciaux complexes. Les achats touchent tous les produits allant des fournitures de bureau, en passant par les navires militaires, jusqu'aux systèmes de sécurité. Nous aidons à définir les besoins et à franchir rapidement et efficacement toutes les étapes du processus d'approvisionnement.

Dans le cadre de la prestation des services d'approvisionnement au meilleur rapport qualité-prix, en tant que partenaire stratégique de nos clients, nous :

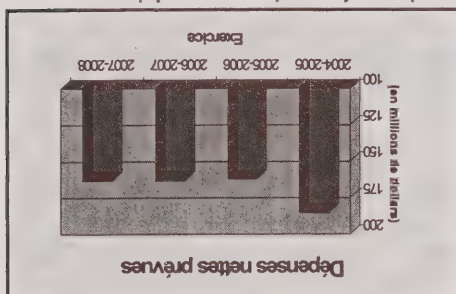
- aidons les clients à définir leurs besoins et à choisir la méthode d'approvisionnement la plus efficace;
- gérons le processus d'appels d'offres au moyen du Système électronique d'appels d'offres du gouvernement et d'autres outils pour trouver la meilleure solution pour combler les besoins des clients;
- appuyons les clients en surveillant de près les relations entre le client et le fournisseur après l'attribution du contrat pour assurer une responsabilisation solide jusqu'à la clôture du contrat.

Plans et initiatives

En tant qu'organisme principal qui effectue les achats pour l'ensemble du gouvernement du Canada et qui assure l'intégrité de la fonction d'approvisionnement et des activités connexes, TPSGC s'engage à faire des achats judicieux. L'initiative relative aux achats

- ### Faits importants
- Est le plus grand acheteur public de produits et de services au Canada.
 - Achète, chaque année, des produits et des services dont la valeur est supérieure à 10 milliards de dollars et gère environ 60 000 opérations, ce qui lui permet d'exercer une très grande influence sur l'efficacité des opérations de l'ensemble du gouvernement.
 - Utilise la plus grande partie du budget d'approvisionnement pour l'achat de 40 catégories de produits.
 - L'adoption d'un système d'achat simplifié au gouvernement fera diminuer le fardeau administratif de tous les ministères et organismes.

judicieux découle de plusieurs examens effectués depuis juillet 2003, particulièrement de l'Examen des achats de l'ensemble du gouvernement du secrétaire parlementaire entamé en décembre 2003 pour regrouper le pouvoir d'achat du gouvernement du Canada. Nous obtiendrons le meilleur rapport qualité-prix possible grâce à la mise en œuvre de nouvelles politiques pour profiter au



maximum des pratiques exemplaires en matière d'achats et à la transformation des éléments administratifs et opérationnels des achats de l'ensemble du gouvernement du Canada.

À condition d'obtenir le financement et les approbations nécessaires, TPSGC prévoit être en mesure de faire économiser 2,5 milliards de



Objectif stratégique : saine intendance

Intendance des biens immobiliers

Activité	Résultats	Indicateurs de rendement
Exercer un leadership stratégique et gérer de manière proactive les ressources et les biens immobiliers afin de permettre la réalisation des programmes gouvernementaux.	Faciliter la réalisation des programmes gouvernementaux en appliquant uniformément un cadre moderne de gestion des programmes et des biens immobiliers, qui présente un point de vue pangouvernemental en ce qui a trait à la prise de décisions.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Taux réel de recapitalisation par rapport au taux financé de recapitalisation. ■ Pourcentage ou nombre de plans de portefeuille approuvés (par rapport à l'objectif). ■ Conformité des résultats réels des budgets de fonctionnement et d'immobilisations à la fin de l'exercice à un pourcentage prédéterminé par rapport au budget, selon les pratiques approuvées.

Locaux et avoirs fédéraux

Indicateurs de rendement	Résultats	Activité
<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilisation des locaux (m² par ETP); coût par m² et coût par ETP). ■ Réaliser des économies en réduisant l'utilisation des locaux (m² par ETP). ■ Analyse des tendances des coûts de fonctionnement. ■ Réaliser des économies en réduisant les coûts de fonctionnement. ■ Tendances des taux d'occupation se comparant à celles de l'industrie. ■ Progrès réalisés par rapport aux objectifs nationaux énoncés dans la Stratégie de développement durable. 	<p>Fournir aux ministères et aux organismes, à un coût abordable, des installations et des milieux de travail sains, sécuritaires et productivité, afin de leur permettre d'offrir des programmes et des services. Le portefeuille immobilier est géré comme un investissement, au nom des contribuables.</p>	<p>Gérer efficacement l'investissement immobilier pour ce qui est des biens dont TPSGC a la garde, afin de permettre la réalisation des programmes gouvernementaux.</p>

Fonds renouvelable des Services immobiliers

Activité	Fournir, selon le principe de la rémunération des services, des services immobiliers optionnels aux autres ministères gardiens ainsi qu'aux ministères et organismes qui demandent d'autres services, en plus de ceux qui sont prévus dans la gamme des services de gestion des locaux et des avoirs fédéraux.
Résultats	Fournir, à un coût abordable, des services de qualité aux ministères et aux organismes. Les recettes engloberont l'ensemble des coûts liés à la prestation de services.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dépenses recouvrées, exprimées en pourcentage des coûts (objectif : 100 %) ■ Plus d'un million de dollars réalisés dans le respect des délais, des budgets et de la portée des travaux. * Il s'agit uniquement des projets non opérationnels comportant un élément important lié à la construction.

Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers

Activité	Procéder, selon le principe de la récupération des coûts et conformément au processus courant, à l'aliénation des biens immobiliers excédentaires, afin de générer des recettes pour l'Etat.
Résultats	Réaliser une valeur (produit net tiré de la vente) à partir des biens excédentaires.
Indicateurs de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Produit de l'aliénation : produit de la vente divisé par les dépenses (p. ex. les honoraires, les débours et les investissements).



Dépenses prévues - Services immobiliers

Prévision des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses 2006-2007	Dépenses 2007-2008

Credits de fonctionnement (incluant affectation à but spécial), en capital, de subventions et contributions et législatifs

Locaux et avoirs fédéraux	2 258,5	2 351,3	2 263,3	2 191,5
Dépenses brutes	455,6	284,3	278,7	278,2
Moins: Recettes disponibles	1 802,9	2 067,0	1 984,6	1 913,3
Intendance des biens immobiliers	34,4	33,0	33,1	33,2
Dépenses brutes	1,5	1,3	1,3	1,3
Ressources nettes	32,9	31,7	31,8	31,9
Fonds renouvelable des Services immobiliers	745,5	784,8	774,8	804,9
Dépenses brutes	745,5	784,8	774,8	804,9
Moins: Recettes disponibles	745,5	784,8	774,8	804,9
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	-	-	-	-
Ressources nettes (fournies) utilisées	-	-	-	-
Dépenses brutes	3,3	4,0	4,0	4,0
Moins: Recettes disponibles	15,2	13,0	12,0	12,0
Ressources nettes (fournies) utilisées	(11,9)	(9,0)	(8,0)	(8,0)
TOTAL SERVICES IMMOBILIERS	1 823,9	2 089,7	2 008,4	1 937,2
Dépenses brutes pour les services immobiliers	3 041,7	3 173,1	3 075,2	3 033,6
Moins: Recettes disponibles pour les services immobiliers	1 217,8	1 083,4	1 066,8	1 096,4
Dépenses nettes pour les services immobiliers	1 823,9	2 089,7	2 008,4	1 937,2

Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Locaux et avoirs fédéraux - Équivalents temps plein (ÉTP)	2 626	2 626	2 626	2 626
Intendance des biens immobiliers - Équivalents temps plein (ÉTP)	239	237	239	239
Fonds renouvelable des Services immobiliers - (ÉTP)	1 288	1 288	1 288	1 288
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers - (ÉTP)	-	-	-	-
Total Équivalents temps plein (ÉTP)	4 153	4 151	4 153	4 153

Les annonces du Budget 2005 pour les économies des Services immobiliers, des achats et du 5% ne sont pas incluses dans ce tableau (voir tableau 1).

Les dépenses sont relativement stables à l'exception des changements découlant de l'acquisition temporaire relative à des activités spécifiques.

Fonds Renouvelable des SI:

La diminution en 2006-2007 est principalement attribuable à la fluctuation des coûts prévus pour le plan de construction du Musée de la nature et à l'achèvement du projet d'Élections Canada prévu en 2005-2006. L'augmentation significative de 2007-2008 est expliquée par une augmentation des contrats liés au plan d'action accéléré de décontamination de sites.

Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers:

La diminution de l'estime du produit des ventes pour les années futures est basée sur une diminution prévue de logements à prix modique vendus par le fonds. L'augmentation des coûts prévus ainsi bien que la hausse des efforts de disposition est dû au nombre constant de propriétés à faible coût qui démontrent présentement plus d'engels environnementaux.

de détails) et à fournir des services immobiliers de qualité et abordables selon le principe de la rémunération des services. De plus, TPSCG continuera d'examiner les possibilités de collaborer avec d'autres ordres de gouvernement, afin d'améliorer la prestation de services destinés aux Canadiens et aux Canadiennes.

Activités

TPSCG compte quatre activités dans le domaine de l'immobilier : les Locaux et avoirs

fédéraux, le Fonds renouvelable des Services immobiliers et le Fonds renouvelable d'allégation des biens immobiliers, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de qualité, et l'Intendance des biens immobiliers, à l'appui de l'objectif stratégique en matière de saine intendance. Les dépenses prévues pour ces activités sont indiquées dans le tableau financier ci-après. On trouve ensuite les tableaux des objectifs stratégiques, qui comprennent une description de chaque activité ainsi que l'énoncé des résultats et les indicateurs de rendement qui s'y rattachent.



d'autres ministères et organismes, à adopter une plus grande discipline dans la gestion de ces besoins.

Développement durable

Le développement durable revêt une très grande importance pour TPSGC. Voici les principaux rôles que le Ministère exerce à cet égard : assurer un leadership interministériel en donnant l'exemple, à titre de ministère gardien, en ce qui a trait à la manière d'obtenir des avantages pour l'environnement de façon rentable et, à titre de fournisseur de services, en permettant aux autres gardiens de biens fédéraux d'en faire autant. Parmi les principaux éléments à privilégier, citons notamment l'élaboration d'un vaste éventail de pratiques de gestion environnementale, l'assainissement des sites contaminés, la réduction de l'empreinte environnementale des installations actuelles et futures (en accordant une attention particulière à la réduction des émissions de gaz à effet de serre), la location écologique, les achats écologiques et la réalisation d'évaluations des impacts environnementaux. Par exemple, dans la mesure du possible, tous les nouveaux immeubles seront conformes à la norme « Or » du système Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) ou à une norme équivalente. La capacité d'obtenir l'ensemble de ces avantages repose sur la réussite de partenariats et d'initiatives entre les secteurs public et privé.

Activités courantes

Pendant qu'il procédera à la mise en œuvre du programme de changement, TPSGC continuera d'affecter la majorité de ses ressources à la réalisation efficiente des programmes gouvernementaux. Ces activités courantes consistent entre autres à fournir, à un coût abordable, des milieux de travail qui favorisent la productivité, à gérer un portefeuille diversifié de biens, à mettre en œuvre une version révisée de la vision et du plan à long terme pour la Cité parlementaire (voir le tableau I 7 de la section III pour plus

dépenses de façon importante au cours de la période de planification.

Impartition des services et réduction des

frais généraux

Nous évaluerons d'autres possibilités relatives à l'impartition de services et, le cas échéant, élaborerons une stratégie et un plan de mise en œuvre connexes. La réalisation de gains d'efficacité au chapitre de nos frais généraux fait également partie de notre stratégie. L'adoption d'une nouvelle approche à l'égard de l'impartition des services et de la réduction des frais généraux devrait permettre de réduire les dépenses de façon importante au cours de la période de planification.

Gestion des biens

À l'heure actuelle, TPSGC possède soixante pour cent de son portefeuille. Le Ministère veut déterminer si le fait de posséder moins d'immeubles et d'en louer davantage permettra d'améliorer sa marge de manœuvre, de réduire les frais généraux et d'éviter de devoir engager immédiatement des dépenses importantes en immobilisations qui découlent du report, pendant de nombreuses années, de travaux de réparation et d'entretien. Nous obtiendrons des conseils spécialisés en vue d'élaborer une stratégie relative à la propriété des biens. D'ici le début de 2006, une analyse sera réalisée à cet égard et des recommandations seront formulées. Entre-temps, nous porterons d'un an les dépenses en immobilisations non essentielles, pendant que la propriété des biens fera l'objet d'une étude.

Gestion des besoins en matière de locaux

L'un des principaux défis liés à la mise en œuvre du programme de transformation consiste à mettre au point et à adopter une approche plus rigoureuse, qui prend en compte les intérêts de l'ensemble du gouvernement, quand vient le moment de définir, avec les ministères et organismes homologues, les besoins en matière de locaux et de services. TPSGC veillera, en collaboration avec



Section II – Activités de programme

cours des cinq prochaines années, dont 410 millions de dollars durant les trois premières années.

Le tableau « Économies à l'échelle du gouvernement dans le domaine de

Économies à l'échelle du gouvernement dans le domaine de l'immobilier

(en millions de dollars)

Secteurs d'économies possibles ⁽¹⁾	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	Total
Application de normes en matière de locaux ⁽²⁾	50	85	95	120	150	500
Gestion améliorée du parc immobilier	40	50	60	70	80	300
Impartition des services et réduction des frais généraux	10	15	15	65	70	175
Report des immobilisations non essentielles	50					50
Économies totales	150	150	170	255	300	1 025
Investissements à TPSGC	(20)	(20)	(20)	(20)	(20)	(100)
Économies nettes dans le domaine de l'immobilier	130	130	150	235	280	925

Note : 1) Contribution à la réalisation d'économies : TPSGC – 90 %; autres ministères – 10 %
 2) Les organismes qui payent les locaux à TPSGC réaliseront également des économies.

TPSGC se consacrera aux priorités suivantes dans le domaine de l'immobilier :

Application de normes en matière de locaux

Des études montrent que le gouvernement fédéral compte une superficie de locaux plus grande par employé que dans de nombreux domaines d'activité du secteur privé. TPSGC appliquera des normes plus uniformes et collaborera avec les ministères en vue de réduire la superficie moyenne de locaux à bureaux à 18 m² par employé. De plus, nous appliquerons plus uniformément des normes d'aménagement des locaux à bureaux à mesure que les conventions d'occupation des locaux et les baux actuels viendront à expiration. L'application de ces normes devrait permettre de réduire les dépenses de façon importante au cours des cinq prochaines années.

Gestion améliorée du parc immobilier
 TPSGC améliorera sa capacité en matière de planification à long terme et évaluera les possibilités d'optimiser son portefeuille. Nous assurerons une utilisation plus efficiente de nos biens en regroupant les besoins des ministères fédéraux lorsque cela est avantageux. TPSGC améliorera aussi la gestion de son portefeuille de locaux loués à bail en adoptant de nouvelles approches à cet égard. Il a conclu un nouveau contrat portant sur la gestion immobilière et la prestation de certains services de réalisation de projets avec SNC-Lavalin Profac inc. Ce contrat, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2005, permettra de réduire les frais de fonctionnement. L'amélioration de la gestion du portefeuille et la mise en œuvre de stratégies en matière de location nous aideront à trouver de nouveaux moyens de réduire les



BIENS IMMOBILIERS

TPSGC fournit aux ministères et aux organismes, à un coût abordable, des milieux de travail qui favorisent la productivité. Le Ministère assume également la gestion de différents ouvrages de génie, comme les ponts et les barrages, et de trésors nationaux, dont la Cité parlementaire et d'autres biens patrimoniaux dans l'ensemble du Canada.

De plus, TPSGC donne des conseils stratégiques spécialisés aux autres ministères et organismes et offre à ces derniers des services professionnels et techniques novateurs dans les domaines de l'architecture et du génie, de l'environnement, de l'immobilier et de la gestion des biens et des installations en ce qui touche l'acquisition, l'aménagement, la construction, la gestion, le fonctionnement, l'entretien, la réparation et l'aliénation des biens immobiliers.

Au nom du gouvernement fédéral, TPSGC gère les paiements en remplacement d'impôts, versés aux administrations municipales, et le Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers, lequel facilite l'aliénation de biens immobiliers excédentaires du gouvernement.

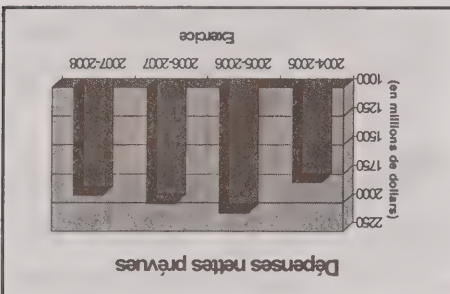
TPSGC dirige la participation du gouvernement fédéral aux travaux d'assainissement de certains sites contaminés, notamment les étangs bitumineux de Sydney, à le site d'Argentia ainsi que la mine Giant, à Yellowknife. Il continue de jouer un rôle de premier plan dans le domaine du développement durable en menant une approche concertée en vue d'écologiser les opérations du gouvernement et de réaliser le programme urbain.

Plans et initiatives

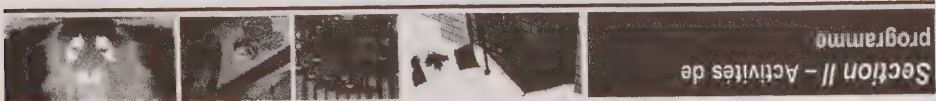
Les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour réaliser des économies qui seront affectées à des programmes plus prioritaires auront une grande incidence sur les biens

- ### Faits importants
- Gère, à titre de gardien, des biens immobiliers fédéraux dont la valeur s'élève à 7 milliards de dollars.
 - Gère une superficie louable de 6,6 millions de mètres carrés (66% de locaux de bureau), notamment :
 - 3,4 millions de m² de locaux appartenant à l'État;
 - 2,7 millions de m² de locaux loués par bail-achat;
 - 0,5 million de m² de locaux obtenus par Fournit des milieux de travail à près de 210 000 employés fédéraux relevant de quelque 100 ministères et organismes, dans 1 840 immeubles différents.
 - Gère le versement de paiements annuels dont la valeur est supérieure à 400 millions de dollars dans le cadre du Programme de paiements en remplacement d'impôts.

immobiliers. La partie I du présent Rapport sur les plans et les priorités traite de la nécessité de réaliser des économies. La présente section est axée sur les possibilités d'économies dans le domaine de l'immobilier.



TPSGC a déjà entrepris des études visant à trouver des moyens d'accroître les économies et de réaliser des gains d'efficacité dans le cadre de son mandat en matière d'immobilier. L'objectif consistera à transformer ses activités afin de permettre la réalisation d'économies dans l'ensemble du gouvernement, principalement par l'évitement de coûts d'environ 925 millions de dollars au



Section II – Activités de programme

Architecture d'activités des programmes de TPSCG

Services gouvernementaux de TPSCG		Saine Intendance
Biens immobiliers	<ul style="list-style-type: none"> • Locaux et avoirs fédéraux • Fonds renouvelable des Services immobiliers • Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers 	<ul style="list-style-type: none"> • Intendance des biens immobiliers
Approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Services d'approvisionnement • Fonds renouvelable des services facilitatifs • Fonds renouvelable de la production de défense 	<ul style="list-style-type: none"> • Intendance de l'approvisionnement
Technologie de l'information	<ul style="list-style-type: none"> • Services de gestion de l'information (GI) et de technologie de l'information (TI) • Fonds renouvelable des services de télécommunications 	<ul style="list-style-type: none"> • Intendance de la GI-TI
Receveur général et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Services du receveur général • Rémunération des employés de la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> • Intendance du receveur général • Intendance de la paye de la fonction publique • Intendance de la pension de la fonction publique
Service d'information du gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Service d'information du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> • Intendance de l'information du gouvernement
Intégration des affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Services d'intégration des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des affaires – gestion du rendement
Organismes de service spéciaux	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada • Traduction et interprétation au Parlement, interprétation des conférences, terminologie • Fonds renouvelable du Bureau de la traduction 	<ul style="list-style-type: none"> • Intendance de la traduction

Remarque : Les deux activités de saine gestion ne figurent pas dans le tableau ci-dessus car, aux fins de l'établissement des rapports financiers du SCT, les coûts qui y sont associés ont été réaffectés aux autres activités du Ministère à titre de frais généraux ministériels.

Les sections suivantes du présent rapport, qui portent sur les services gouvernementaux, font état des plans et des initiatives par service. Ces plans et initiatives sont axés sur la période de planification immédiate. Des descriptions sont également fournies avec les énoncés des résultats s'appliquant aux activités de l'AAP de chaque service. Ces activités sont axées sur les résultats durables et à plus long terme des services.



INTRODUCTION

Ce rapport sur les plans et les priorités de TPSSGC marque le début de la mise en œuvre de sa nouvelle Architecture d'activités de programmes (AAP). L'AAP est un système de gestion axé sur les activités vers lequel se dirigent tous les ministères fédéraux,

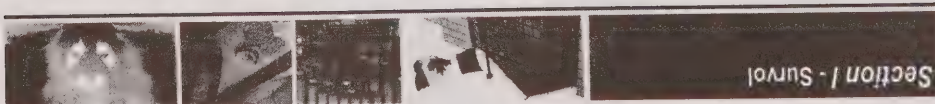
conformément aux directives du Conseil du Trésor. L'AAP fait partie de la Structure des ressources et des résultats de gestion (SRRG) du gouvernement, qui fournira un cadre de gestion horizontal à l'échelle du gouvernement fédéral en plus d'accroître la reddition de compte au Parlement et aux organismes sur le plan du rendement. Le SRRG remplace le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation.

À titre d'outil de gestion, l'AAP en est toujours aux premières étapes du développement, et on y ajoutera des données relatives aux finances et au rendement ainsi que d'autres renseignements de gestion découlant des programmes, qui seront versées dans le Système d'information sur la gestion des dépenses (SIGD) du Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT). Cependant, comme initiative à long terme, et une fois sa mise en œuvre entièrement terminée, l'AAP devrait permettre d'évaluer annuellement le rendement des activités et d'orienter l'établissement des résultats au fil du temps.

L'AAP s'appliquant au Programme des services gouvernementaux de TPSSGC est répartie en 26 activités. Ces activités permettent d'appuyer trois objectifs stratégiques : *Services de qualité*, *Saine intendance* et *Saine gestion*. La saine gestion comprend les activités de gestion ministérielle ainsi que les activités d'intégration des affaires et de gestion des relations avec les clients. Pour mieux tenir compte de l'approche de TPSSGC relativement aux services, les 26 activités de l'AAP ont été regroupées de façon à faire ressortir nos domaines de prestation de services clés. TPSSGC fournit sept services gouvernementaux principaux :

- les biens immobiliers;
- les approvisionnements;
- la technologie de l'information;
- le receveur général et la rémunération;
- le service d'information du gouvernement;
- l'intégration des affaires;
- les organismes de service spéciaux.

La gestion ministérielle est une activité supplémentaire menée à l'intérieur pour appuyer nos services gouvernementaux. Compte tenu de l'importance de celle-ci pour TPSSGC, le présent rapport aborde la gestion ministérielle dans le cadre de la structure hiérarchique globale, le budget financier étant réparti entre les sept services gouvernementaux de TPSSGC.





Section I - Survol

l'engagement des organismes centraux et des ministères homologues. Pour ce qui est de la mise en œuvre de la vision *Les prochaines étapes*, TPSCG appliquera un certain nombre de principes clés interdépendants, y compris ce qui suit :

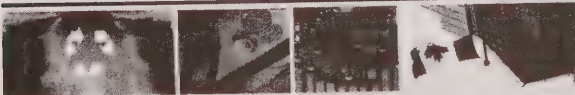
- continuer d'avoir à cœur l'excellence sur le plan de la prestation de services tout en profitant d'économies d'échelle et en tirant profit des compétences et des travaux actuels.
- exercer les activités de façon transparente et ouverte pour préserver la confiance de la population canadienne dans l'intégrité et l'impartialité du gouvernement du Canada;
- faire tous les efforts raisonnables pour minimiser les incidences sur les opérations régionales et sur la présence fédérale;
- mettre en place des dispositions nous permettant de veiller à ce que les petites et moyennes entreprises de partout au Canada continuent de bénéficier de la prestation de produits et de services au gouvernement;
- analyser continuellement les incidences éventuelles sur les employés de TPSCG et viser à les minimiser.

la gestion responsable, notamment la gestion de l'assurance de la qualité et des risques ministériels, et sur les systèmes de gestion du rendement;

- élaborer une stratégie visant les ressources humaines pour permettre au capital humain de continuer de satisfaire aux exigences nouvelles et croissantes dans le cadre de la transformation importante de TPSCG;
- renforcer son cadre de gestion financière;
- continuer de mettre en œuvre son Plan d'intégrité en dix points et de renforcer sa capacité de vérification.

Respecter les engagements permanents

TPSCG continuera d'appuyer les programmes et les priorités du gouvernement au moyen de la prestation continue de services de qualité. En même temps, le Ministère transformera ses activités pour répondre aux besoins futurs du gouvernement et de la population canadienne. Enfin, le succès de la transformation des activités du Ministère ne dépendra pas seulement du niveau de changement culturel réalisé au sein de TPSCG, mais également de



communication protégée. Voici certains de ses principaux engagements :

- faire en sorte que le gouvernement puisse fondamentalement changer la façon dont il fournit ses services à la population canadienne;
- achever les étapes de la dernière année de l'initiative du Gouvernement en direct;
- établir un programme de services partagés en matière de infotechnologie;
- accroître l'utilisation que font les organisations gouvernementales de la Voie de communication protégée pour que la population canadienne puisse échanger des renseignements confidentiels avec le gouvernement, en toute confidentialité et en toute sécurité;
- augmenter le nombre de programmes du gouvernement du Canada pris en charge par les systèmes partagés de TPSGC en matière de infotechnologie;
- adopter une approche pangouvernementale en matière de infotechnologie qui est axée sur la protection des renseignements personnels.

Procéder à l'écologisation des opérations du gouvernement

- intégrer des critères environnementaux dans les approvisionnements pendant que nous mettons en œuvre la politique gouvernementale d'achats écologiques, conformément au discours du Trône;
- réduire les émissions de gaz à effet de serre du gouvernement fédéral;
- veiller à ce que le parc automobile du gouvernement soit l'un des plus éconergétiques au pays;
- s'assurer qu'à compter de 2005, les nouveaux immeubles du gouvernement respectent les normes établies pour obtenir

Assurer une saine gestion

Au cours des trois prochaines années, on mettra l'accent sur l'atteinte du juste équilibre entre la prestation de services communs et partagés, l'appui des besoins en matière d'infrastructure de la nouvelle organisation Service Canada et l'optimisation des services intergouvernementaux grâce aux services partagés. Service Canada fournira à la population canadienne un accès intégré et facile à tous les services gouvernementaux en regroupant les activités et les infrastructures fédérales où le besoin se fait sentir.

Améliorer la prestation de services

- le certificat de la norme "Leadership in Energy and Environmental Design" ou qu'ils respectent d'autres normes internationales pertinentes;
- continuer d'être le chef de file du gouvernement fédéral en ce qui concerne l'assainissement des étangs bitumineux de Sydney;
- moderniser les centrales de chauffage et de refroidissement du gouvernement qui se trouvent à Ottawa, ce qui permettra au Ministère de réduire davantage les gaz à effet de serre émis par son parc immobilier.

- Notre ministère doit continuer de veiller à la responsabilité, à l'intégrité, au bon rendement ainsi qu'au bien-fondé global du processus décisionnel de la gestion, par les actions suivantes :
- continuer de mettre en œuvre le Cadre de gestion intégrée de TPSGC (qui s'inspire du Cadre de responsabilité de gestion du gouvernement) tout en mettant l'accent sur



quantité minimale de produits et services au nom du gouvernement.

Réaliser des économies dans le domaine de l'immobilier

À l'appui de l'exécution du programme du gouvernement, TPSGC réduira considérablement les coûts, grâce à la rationalisation de la fonction de gestion immobilière à l'échelle du gouvernement (en collaboration avec le Conseil du Trésor), à l'amélioration des investissements immobiliers stratégiques et opérationnels ainsi que de la gestion des biens immobiliers et à l'accroissement du recours au secteur privé en ce qui concerne l'exécution de ces fonctions. Voici certains de ses principaux engagements :

- réaliser des économies totales de 925 millions de dollars à l'échelle du gouvernement au cours des cinq prochaines années sans diminuer la visibilité du gouvernement du Canada;
- réduire à 18 mètres carrés la superficie moyenne de locaux à bureaux par employé grâce à l'application cohérente de normes;
- réduire le coût des systèmes et les frais d'administration liés à la gestion immobilière;
- achever l'analyse des avantages de la propriété et de la location d'ici 2006;
- accroître l'excellence sur le plan environnemental.

Tirer pleinement profit de l'infotechnologie

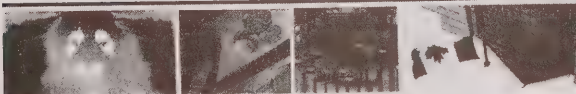
TPSGC accroîtra son excellence et réalisera des économies en ce qui concerne la prestation de services de gestion de l'information et d'infotechnologie. Pour ce faire, le Ministère fournira des solutions pangouvernementales de gestion de l'information et d'infotechnologie, améliorera l'approvisionnement en produits et en services de gestion de l'information et d'infotechnologie et améliorera la prestation de services au gouvernement et à la population canadienne au moyen de ses initiatives du Gouvernement en direct et de la Voie de

utilisant un seul acheteur pour négocier le meilleur prix possible et en réduisant les coûts d'administration, de conformité et de rapports en utilisant plus efficacement la technologie.

Au cours des cinq prochaines années, TPSGC cherchera à maximiser le pouvoir d'achat du gouvernement, tout en veillant à l'intégrité des achats de l'État. De plus, le Ministère utilisera des technologies d'avant-garde pour simplifier les processus d'approvisionnement et réduire ses frais d'administration. Voici certains de ses principaux engagements :

- réaliser des économies de 2,5 milliards de dollars à l'échelle du gouvernement au cours des cinq prochaines années ou réduire d'environ 10 % le coût de tous les produits et services achetés;
- fournir aux ministères des outils d'approvisionnement électronique pour leur permettre de réduire de 10 % les coûts de la gestion des approvisionnements;
- réduire de 50 % le temps requis pour acheter des produits et des services;
- améliorer les outils d'approvisionnement, notamment les offres à commandes;
- négocier de meilleurs prix et regrouper les demandes des clients;
- surveiller les répercussions sur les petites et moyennes entreprises ainsi que sur les régions et tenter de les atténuer (un bureau des petites et moyennes entreprises sera créé à TPSGC pour aider celles-ci à avoir accès aux marchés gouvernementaux, et les politiques nécessaires seront instaurées);
- réduire les coûts liés aux voyages du gouvernement grâce à l'initiative des services de voyage partagés.

Afin d'appuyer ces initiatives, il est proposé de modifier la Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux pour conférer au ministre de TPSGC l'entière responsabilité de l'approvisionnement en produits et services; et de modifier la Loi sur la gestion des finances publiques de manière à autoriser TPSGC à s'engager à acheter une



gouvernement visant à faire face aux changements climatiques, une initiative à laquelle tous les ministères devraient contribuer de façon concrète. TPSSGC est bien placé pour jouer un rôle de file dans la durabilité de l'environnement. Il assainit des sites contaminés, veille à ce que ses immeubles fédéraux soient éconergétiques, appuie l'approvisionnement écologique, met en œuvre des mesures de conservation et fournit des services de conseils et de vérification liés à l'environnement. Afin de faire avancer le programme environnemental, TPSSGC s'appuiera sur son expertise actuelle et il cherchera et saisira de nouvelles occasions d'aider le gouvernement à mener des activités plus respectueuses de l'environnement.

Les plus hautes normes d'intégrité, de

responsabilisation et de transparence

Le gouvernement a récemment présenté le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique et un vaste Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Compte tenu du nombre d'activités qu'il mène, TPSSGC doit jouer un rôle principal dans l'établissement et le maintien de la confiance de la population canadienne dans les activités du gouvernement. Les reproches faites au Ministère par la vérificatrice générale en ce qui concerne le Programme de commandes et les activités publicitaires ainsi que les enquêtes permanentes menées par la suite (par exemple la Commission d'enquête sur le programme de commandes et les activités publicitaires) posent un grand défi pour le Ministère. Celui-ci doit maintenant s'assurer de continuer d'agir de façon transparente et responsable afin que toutes ses activités reposent sur de solides assises éthiques.

Nos priorités ministérielles

TPSSGC a récemment élaboré et élargi une nouvelle vision ambitieuse appelée *Les prochaines étapes*, qui vise à trouver des moyens novateurs de fournir des services de façon plus judicieuse, plus rapide et plus

1. acheter plus judicieusement (réforme des approvisionnements);
2. réaliser des économies dans le domaine de l'immobilier;
3. tirer pleinement profit de l'infotechnologie;
4. procéder à l'écologisation des opérations du gouvernement;
5. améliorer la prestation de services;
6. assurer une saine gestion;
7. respecter les engagements permanents.

Acheter plus judicieusement (réforme de

l'approvisionnement)

Le gouvernement estime qu'il doit toujours chercher de nouveaux moyens de réduire le coût de la prestation des services gouvernementaux et d'affecter les ressources éparpillées à l'exécution de programmes positifs et efficaces qui amélioreront le bien-être de la population canadienne. Un objectif important consiste à veiller à ce que le gouvernement, la plus grande « entreprise » au Canada, ne paie pas trop cher les produits et services qu'il achète, dont la valeur atteint plusieurs milliards de dollars. Le gouvernement est d'avis qu'il peut réduire le coût de l'approvisionnement en regroupant les achats à l'échelle de l'administration publique de manière à tirer parti de son pouvoir d'achat pour obtenir les meilleurs prix possibles, en



horizontales, par exemple le développement durable et les services partagés.

Amélioration de la qualité des services

Le gouvernement répond à la demande visant l'amélioration de la qualité des services au moyen de ses initiatives d'amélioration des services et du Gouvernement en direct (GED) et en mettant l'accent sur l'adoption d'une démarche intégrée de prestation de services qui est davantage axée sur la technologie. TPSGC aide les autres organisations gouvernementales à offrir des services de qualité à la population canadienne en fournissant des services rapides d'approvisionnement, des locaux adéquats, une infrastructure d'infotechnologie de soutien ainsi que des services de traduction, de conseils, de vérification et de communication. TPSGC fournit également des éléments clés de l'infrastructure commune d'information et de la prestation des services du gouvernement (par exemple le Site du Canada, le service 1 800 O-Canada et la Voie de communication protégée) qui permettent aux ministères clients de fournir de l'information et des services intégrés qui sont adaptés aux besoins des gens.

Dans l'ensemble, TPSGC doit améliorer davantage les services qu'il offre aux organisations clientes tout en continuant d'assurer un rôle dynamique de contrevérification qui est dans l'intérêt de la population canadienne. La capacité de TPSGC de continuer d'améliorer les services dépend grandement de sa capacité de gestion ainsi que des forces et des compétences de son effectif.

Durabilité de l'environnement

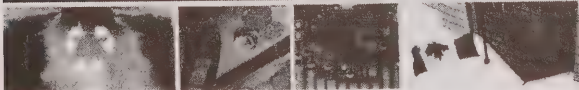
Dans le discours du Trône prononcé en octobre 2004, on a souligné de nouveau l'importance du programme environnemental de TPSGC de diriger, à l'échelle du gouvernement, l'écologisation des opérations gouvernementales. Ce projet appuiera l'importante initiative du

effectuées par le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) concernant particulièrement TPSGC, notamment l'examen des approvisionnements et des marchés, mené par TPSGC, ainsi que les examens de l'infrastructure de prestation de services, des services de gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI), des immobilisations, de la rémunération de la fonction publique ainsi que des services ministériels et administratifs. Ces examens visent principalement à permettre la réalisation d'économies ainsi que l'élimination des pratiques non efficaces et des chevauchements.

Appui des initiatives horizontales

TPSGC appuiera pleinement les nouveaux efforts du gouvernement visant à améliorer les services offerts à la population canadienne par l'intermédiaire de l'initiative Service Canada. Le concept de Service Canada, à savoir un « guichet unique » où les Canadiens et les Canadiennes peuvent obtenir tous les services du gouvernement, est loin d'être nouveau. Le Comité d'examen des dépenses s'est penché sur ce concept, a passé en revue les travaux accomplis à ce jour et en a mené d'autres. Il a conclu que le modèle de Service Canada cadre parfaitement avec le mandat du Comité d'examen des dépenses, qui consiste à trouver des moyens d'améliorer l'exécution des programmes fédéraux et aussi de réduire les coûts. Cette initiative aura des incidences considérables sur les infrastructures d'infotechnologie, la gestion immobilière, les services administratifs et d'autres services partagés offerts par le Ministère.

TPSGC joue aussi un rôle principal dans la mise en œuvre de beaucoup d'autres initiatives stratégiques et horizontales en fournissant une infrastructure commune d'infotechnologie, en effectuant des achats pour l'ensemble du gouvernement, en fournissant des locaux et en appuyant un certain nombre d'autres questions



de ces initiatives dans l'ensemble du gouvernement, de façon à contribuer à la réalisation de ces économies.

intervenants externes et indépendants, mettra en œuvre de nouveaux mécanismes de gouvernance et de surveillance.

Ces objectifs sont ambitieux, mais ils sont réalisables. TPSSG, en collaboration avec des

Figure 2 Économies potentielles nettes pour l'ensemble du gouvernement
(en millions de dollars)

Priorité (nouvelles économies)	2005-2006				2006-2007				2007-2008				2008-2009				2009-2010				Total			
	150				150				170				255				300				1 025			
Biens immobiliers	59				204				598				841				888				2 590			
Approuvements	(40)				(45)				(45)				(40)				(20)				(190)			
Investissements	169				309				723				1 056				1 168				3 425			
Total par année																								

Remarque : Pour réaliser des économies de 3,4 milliards de dollars à l'échelle du gouvernement, nous devons pouvoir compléter sur l'engagement ferme de nos ministères homologues et des organismes responsables de l'élaboration de politiques. De plus, nous devons faire face à d'importantes difficultés en matière de politiques et de lois et à l'égard de l'industrie au cours de cette période de cinq ans.

Nos défis

TPSSG doit continuer d'offrir des services de qualité supérieure, au cours des années à venir, tout en appuyant pleinement les priorités du

gouvernement qui ont été établies dans le

discours du Trône prononcé en

octobre 2004. Parce que TPSSG joue un

rôle central dans le soutien des activités

du gouvernement, il peut contribuer de

façon au respect des nouvelles priorités et

des engagements permanents du

gouvernement. De plus, le gouvernement a

présenté une série d'autres principes et

engagements clés dont un certain nombre

s'applique directement à TPSSG, y compris ce

qui suit :

■ être indéfectible en ce qui concerne l'application de la discipline financière et la mise en œuvre de solides pratiques de

responsabilisation, de gestion et de contrôle; pour

viser des résultats tangibles et concrets pour

les parlementaires et les citoyens canadiens

ainsi que leur faire rapport de façon

transparente afin qu'ils puissent exiger que

leur gouvernement leur rende des comptes;

■ appliquer les normes éthiques les plus

rigoureuses dans l'exercice de nos activités;

- travailler en étroite collaboration avec nos homologues des provinces et des territoires pour promouvoir le pays et faire connaître nos valeurs au monde entier.

TPSSG doit donner suite à ses engagements permanents et aux nouvelles priorités du gouvernement pour offrir le meilleur service possible à ses clients.

TPSSG fait face à cinq principaux défis liés à l'appui donné aux priorités, aux engagements et aux principes du gouvernement. Les voici :

Économies et gains d'efficacité

La population canadienne et les parlementaires veulent que les coûts des activités

gouvernementales soient réduits et qu'on leur

offre des services améliorés. À cet égard, le

gouvernement a entrepris une série d'examen

horizontal et verticaux visant à améliorer

l'efficacité et à rétablir l'ordre des priorités. Il

a mis sur pied le Comité d'examen des

dépenses, qui a été chargé de réaliser, au profit

des contribuables, des économies équivalant à

12 milliards de dollars au cours des

cinq prochaines années. L'argent économisé

sera réaffecté aux principales priorités du

gouvernement. Un certain nombre d'examen

Figure 1
Résumé des dépenses de TPSCG de 2005 à 2008

Programme des services gouvernementaux		Objectifs stratégiques	
Raison d'être -- offrir la meilleure valeur possible au gouvernement et à la population canadienne en fournissant des services communs, centraux et partagés.		Service de qualité	Saine intendance
		Saine gestion	

Services gouvernementaux		Service		Dépenses prévues (en millions de dollars)	
		2006-2007	2006-2007	2007-2008	
Biens immobiliers		2 090	2 008	1 937	
Approvisionnements		162	163	163	
Technologie de l'information		157	154	145	
Receveur général et rémunération		169	166	164	
Services d'information du gouvernement		49	44	44	
Intégration des affaires		35	19	14	
Organismes de service spéciaux		53	53	56	
Total des dépenses avant budget		2 715	2 608	2 524	
Adjustements de budget 2005		(74)	(71)	(98)	
Total des dépenses		2 641	2 537	2 426	
Total des ETP		12 945	12 836	12 651	

Remarque : Voir la Section III pour obtenir des détails financiers.

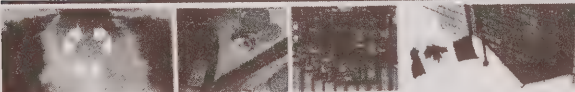
Bien que les priorités stratégiques de TPSGC soient énoncées un peu plus loin dans le présent document, les priorités les plus importantes sur le plan financier pour le programme de transformation des activités de TPSGC portent sur la réalisation d'importantes économies à l'échelle du gouvernement, comme il est indiqué à la Figure 2, *Économies potentielles nettes pour l'ensemble du gouvernement*.

Figure 2, Economies potentielles nettes pour l'ensemble du gouvernement.

cours des cinq prochaines années, on s'attend à réaliser, à l'échelle du gouvernement, des économies de l'ordre de 2,5 milliards de dollars dans le cadre des achats et 925 millions de dollars dans le domaine des biens immobiliers. De plus, d'autres efforts de TPSC ayant trait à l'efficacité permettront la réalisation d'économies supplémentaires équivalant à une somme de 16 à 24 millions de dollars au cours des deux prochaines années. En tout, TPSC économisera environ 2 milliard de dollars, ce qui représente 35 % des économies de l'ensemble du gouvernement.

gouvernement.

Dans l'ensemble, le processus d'examen des dépenses du gouvernement vise à économiser 12 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années. Pour sa part, TPSCGC compte planifier et diriger des initiatives qui devraient mener à des économies de 3,4 milliards de dollars. Les Approuvismements et les Biens immobiliers seront les principaux secteurs où les économies devront être réalisées, mais ces directions générales devront continuer à appuyer nos ministères homologues dans la réalisation de leurs propres programmes. Au



canadienne des services de communication et d'accès aux programmes et aux renseignements du gouvernement.

TPSGC joue un rôle clé dans la prestation d'une infrastructure et de services de base dont le gouvernement a besoin pour exécuter son programme et répondre aux besoins et aux attentes en évolution de la population canadienne. En vue de mener nos activités et d'harmoniser la transformation des activités du Ministère avec notre vision, nous concentrons nos activités sur trois objectifs stratégiques : *les services de qualité, la saine intendance et la saine gestion.*

Services de qualité

La prestation de services de qualité est essentielle à notre rôle de « centre d'excellence » à titre de catalyseur et de fournisseur de services communs, centraux et

Faits saillants

- Fournit des locaux à près de 210 000 fonctionnaires partout au Canada et gère plus de 6,6 millions de mètres carrés de locaux dans quelque 1 840 endroits différents.
- Achète, au nom du gouvernement, des biens et des services dont la valeur s'élève à plus de 10 milliards de dollars et gère plus de 60 000 dossiers contractuels.
- Administre la rémunération liée à 292 000 postes de paie ainsi qu'à 322 000 postes de pension gouvernementaux.
- Traite, chaque année, des mouvements de trésorerie du receveur général équivalant à 1,3 billion de dollars et émet 226 millions de paiements.
- Fournit à des ministères et à des organismes homologues des services linguistiques, des services de télécommunications et d'information ainsi que des services de conseils et de vérification dont la valeur est d'environ 230, 130 et 100 millions de dollars, respectivement.

partagés à nos ministères et organismes clients. Cependant, pour offrir des services de qualité, nous devons non seulement soutenir efficacement nos clients, mais aussi créer des retombées pour la population, sous forme

Saine gestion

En plus d'offrir des services de qualité, nous devons nous assurer d'être en mesure d'offrir les services requis à long terme. Nous devons donc préserver les services et les biens, c'est-à-dire l'infrastructure matérielle, les systèmes, les compétences, l'information et la culture, dont nous sommes responsables. Nous devons planifier adéquatement pour nous assurer d'avoir les effectifs, les ressources, la structure et la culture nécessaires pour servir les intérêts à long terme de la population canadienne.

Saine intendance

d'économies et de bon rendement dans l'ensemble du gouvernement.

l'établissement d'exigences précises à l'égard de la reddition de comptes, de la gestion efficace des finances et des risques, de la production de rapports transparents, des relations intégrées avec les clients, des normes élevées de conduite éthique et de notre engagement envers la vision stratégique globale de TPSGC : *Les prochaines étapes.*

Résumé des dépenses et des économies

Le *Résumé des dépenses de TPSGC de 2005 à 2008* (Figure 1) fait état des dépenses du Ministère (c'est-à-dire dans le cadre du Programme des services gouvernementaux) engagées par nos sept services gouvernementaux clés, soit : Biens immobiliers, Approvisionnements, Technologie de l'information, Receveur général et rémunération, Services d'information du gouvernement, Intégration des affaires et Organismes de service spéciaux.

APERÇU DU MINISTÈRE

Notre vision

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a élaboré une nouvelle vision : *Les prochaines étapes*. Dans le cadre de cette vision, nous nous engageons à réaliser des économies importantes, de l'ordre de 3,4 milliards de dollars, à l'échelle du gouvernement au cours des cinq prochaines années, ainsi qu'à réorienter TPSGC pour en faire un intervenant moderne clé dans l'amélioration de la façon dont le gouvernement du Canada mène ses activités.

l'échelle du gouvernement. Du même coup, nous réaliserons des économies pour les Canadiens, ce qui nous permettra par la suite de réaffecter les ressources à d'autres dossiers prioritaires pour la population canadienne, comme les soins de santé, le développement de la petite enfance, la sécurité, l'établissement d'une nouvelle entente avec les collectivités et l'environnement.

Nos activités

Nous avons pour mission d'offrir la meilleure valeur possible au gouvernement et à la

Notre engagement—TPSGC offrira des services communs, centraux et partagés de façon plus novatrice, judicieuse, rapide et économique, tout en faisant preuve du plus haut niveau d'intégrité, de responsabilité et de transparence.

population canadienne en fournissant des services communs, centraux et partagés. Nous offrons ces services par le biais d'un seul programme, financé par le Parlement : le Programme des services gouvernementaux. Nous fournissons nos services gouvernementaux en misant sur le professionnalisme et le rendement, tout en protégeant les intérêts des contribuables et du gouvernement à l'aide de mesures de contrôle transparentes et indépendantes. En offrant ces services, TPSGC permet aux autres ministères et aux organismes de se concentrer davantage sur la réalisation de leur propre mandat de base.

ce qui concerne l'écologisation TPSGC exercera le leadership en secteur de l'environnement, continues. Par exemple, dans le de nos priorités administratives dans le discours du Trône en plus appuyer les priorités énoncées Nous sommes déterminés à des opérations du gouvernement. Nous mettrons également sur les importants progrès réalisés depuis dix ans par le Canada dans la mise sur pied de ses infrastructures technologiques et du gouvernement électronique. Enfin, nous appuierons activement l'initiative Service Canada en offrant à la population canadienne un guichet unique de prestation de services gouvernementaux. Les résultats escomptés peuvent être atteints en collaborant étroitement avec nos ministères homologues, le secteur privé et d'autres ordres de gouvernement alors que nous tentons tous de respecter les engagements pris auprès de la population canadienne.

Nous prenons ces engagements parce que les contribuables veulent voir un accroissement de la productivité et des économies réalisées. Nous ferons des économies grâce à une utilisation plus judicieuse de nos connaissances ainsi qu'à l'intégration et au regroupement de nos services communs à

TPSGC est le principal gestionnaire de biens immobiliers, acheteur, banquier et comptable du gouvernement, à qui il offre également des services d'administration des payes et des pensions, des services liés au Gouvernement en direct, ainsi que des services d'infotechnologie, de traduction, et de vérification et de consultation. Il offre également directement à la population

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 à 2007-2008 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration du *Guide pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006*. En effet, il présente une information cohérente, équilibrée et exacte au Parlement :

- en se fondant sur la structure de responsabilisation approuvée du Ministère, représentée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion (SRRG);
- en fournissant une base de reddition de comptes quant aux résultats recherchés ou obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont accordées;
- en faisant état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.



Sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux

I. David Marshall



Section I - Survol

MESSAGE DU MINISTRE

« Permettez-moi de souligner la contribution des employés du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux à cet exercice du Comité d'examen des dépenses. Ils ont été à la hauteur des attentes et ont contribué de façon exceptionnelle au succès de cette démarche. J'applaudis leur esprit novateur et leur professionnalisme. »

- L'hon. Ralph Goodale, ministre des Finances, Discours du budget de 2005



J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006, dans lequel sont énoncés les priorités et les défis clés auxquels Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) devra faire face au cours de la prochaine année.

Le gouvernement du Canada a changé la façon dont il administre l'argent des contribuables, en demandant aux ministères de chercher constamment des moyens d'économiser et de réaffecter des ressources consacrées à des dossiers moins prioritaires, afin de contribuer au financement d'importants programmes et services gouvernementaux, comme les soins de santé, le développement de la petite enfance, l'établissement d'une nouvelle entente avec les collectivités et l'environnement.

La principale contribution de mon ministère à cet égard est d'apporter un changement radical dans la façon dont le gouvernement administre certaines de ses activités centrales. Notre vision stratégique, *Les prochaines étapes*, nous permet de concentrer nos activités sur la réalisation d'achats judicieux, la recherche d'économies possibles dans le secteur immobilier, l'optimisation des systèmes de technologie de l'information ainsi que le leadership en matière d'écologisation des activités du gouvernement. Notre stratégie repose sur deux objectifs interdépendants : économiser, à l'échelle du gouvernement, 3,4 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années en optimisant l'efficacité et en tirant profit d'économies d'échelle et faire preuve d'ouverture et de transparence, afin de préserver la confiance de la population canadienne dans l'intégrité et l'équité du gouvernement du Canada.

Je suis fier des progrès réalisés par TPSGC et de son leadership dans la réalisation de ce programme. Au cours des prochaines étapes, nous travaillerons plus que jamais en étroite collaboration avec nos ministères homologues afin de renforcer notre nouvelle structure de gestion rigoureuse, de viser l'excellence dans la prestation de services et d'étudier la possibilité d'élargir nos activités dans le domaine du développement durable. Bien que les changements ne soient jamais faciles à apporter, mon ministère est déterminé à répondre aux attentes croissantes de la population canadienne et à respecter sa promesse d'optimiser les fonds des contribuables.

L'honorable Scott Brison, C.P.



Table 15 - Frais d'utilisation.....	82
Table 16 - Renseignements sur les dépenses de projets.....	83
Table 17 - Rapport d'étape sur les grands projets de l'État.....	85
Table 18 - Renseignements sur les programmes de paiement de transfert.....	87
Table 19 - Diversification des modes de prestation des services.....	88
Table 20 - Initiatives horizontales.....	89
Section IV - Autres sujets d'intérêt.....	
Information additionnelle.....	91
Personnes-ressources.....	91
Sites Web connexes.....	91



Table des matières

Section I – Survol

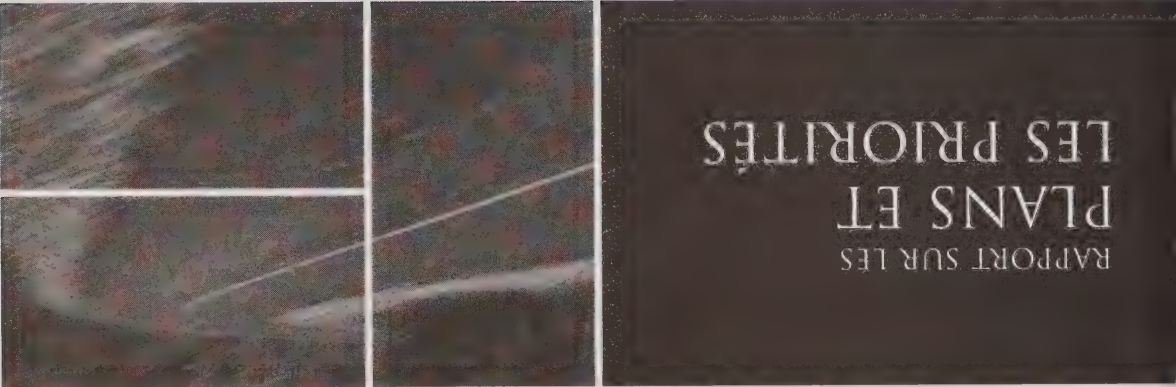
Message du ministre	1
Déclaration de la direction	2
Aperçu du Ministère	3
Notre vision	3
Nos activités	3
Résumé des dépenses et des économies	4
Nos défis	6
Nos priorités ministérielles	8

Section II - Activités de programme

Introduction	13
Biens immobiliers	15
Approvisionnements	22
Technologie de l'information	30
Receveur général et rémunération	35
Service d'information du gouvernement	41
Intégration des affaires	45
Organismes de service spéciaux	51
Gestion ministérielle	59

Section III - Information additionnelle

Introduction	63
Organigramme	64
Nos dépenses	65
Table 1 - Dépenses ministérielles prévues par résultat stratégique	65
Table 2 - Services par activité de programme pour 2005-2006	69
Table 3 - Crédits et éléments législatifs présentés dans le budget	71
Table 4 - Coût net du programme pour l'exercice 2005-2006	72
Table 5 - Dépenses d'immobilisations par activité de programme	72
Table 6 - Prêts, placements et avances par activité de programme	73
Table 7 - Sources des recettes disponibles et des recettes	74
Table 8 - Fonds renouvelable des Services immobiliers	76
Table 9 - Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	77
Table 10 - Fonds renouvelable des services optionnels	78
Table 11 - Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique	79
Table 12 - Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	80
Table 13 - Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	81
Table 14 - Fonds renouvelable de la production de défense	82



BUDGET DES DÉPENSES 2005 – 2006

Les prochaines étapes

honorable Scott Brison C.P.

Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux
receveur général du Canada



Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Public Works and
Government Services
Canada

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

- Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.
- Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.
- Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés à plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.lbs-sct.gc.ca

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>
No. de catalogue : BT31-2/2006-III-60
ISBN 0-660-62807-4



Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités





RCMP External Review Committee

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

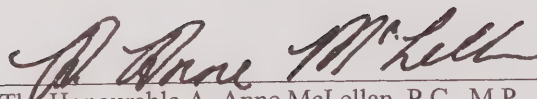
Catalogue No.: BT31-2/2006-III-83
ISBN 0-660-62805-8

**RCMP
EXTERNAL REVIEW
COMMITTEE**

**2005-2006
Estimates**

Report on Plans and Priorities

Approved

A handwritten signature in dark ink, reading "A. Anne McLellan", is positioned above a horizontal line.

The Honourable A. Anne McLellan, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada (Minister of Public
Safety and Emergency Preparedness Canada)

Table of Contents

Section I - Overview	1
Chair's Message	1
Summary Information	2
- Reason for existence	2
- Financial resources (\$thousands)	2
- Human Resources (FTEs)	2
- Departmental Priorities	2
Departmental Plans and Priorities	3
- Operating Environment	3
- Priorities and Plans	3
 Section II - Analysis of Program Activities by Strategic Outcome	 5
Logic Model	5
Activities	6
- Program Activity 1	6
- Program Activity 2	7
 Section III - Supplementary Information	 9
Management Representation Statement	9
Organization	10
Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents	11
Table 2: Program by Activity	12
Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates	12
Table 4: Net Cost of the Committee for the Estimates Year	13
Table 5: References	14

Section I - Overview

Chair's Message

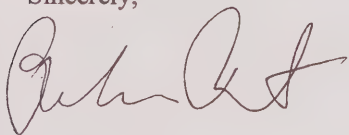
The RCMP External Review Committee aims to positively influence the manner in which labour relations issues are addressed within the RCMP. Our mandate is to review grievance, disciplinary and discharge and demotion cases that are referred to the Committee, and provide findings and recommendations that will assist the Commissioner of the RCMP in making decisions that are fair and well-informed.

Our priority is always to produce findings and recommendations in each case that are independent, timely, thorough and impartial. We strive to achieve this in an environment that values efficiency, transparency and ongoing skills development.

Over the present planning period, our focus will be on assuring quality in our work while identifying ways to improve our efficiency. We will also continue to improve our management functions with a view to meeting government-wide commitments for accountability and transparency.

Over the past year, the Committee has been required to dedicate considerable effort to addressing government expectations regarding a new framework for reporting results. As well, we have been preparing to meet the new requirements imposed by the modernization of the human resources regime within the public service. While new initiatives present challenges, they also present opportunities, and we welcome the opportunity to enhance our performance and transparency. I very much appreciate the contribution that all employees of the Committee have made to this endeavour.

Sincerely,



Philippe Rabot
Chair

February 9, 2005

Summary Information

Reason for existence

The RCMP External Review Committee is an independent and impartial agency that aims to promote fair and equitable labour relations within the RCMP, in accordance with applicable principles of law. To this end the Committee conducts an independent review of appeals in disciplinary and discharge and demotion matters, as well as certain categories of grievances that can be referred to it pursuant to s. 33 of the *RCMP Act* and s. 36 of the *RCMP Regulations*.

Financial Resources (\$thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
879	879	879

Human Resources (FTEs)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
6	6	6

Departmental Priorities

	Type	Planned Spending (\$thousands)		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
1. Focus on effectiveness and quality of case management process and maintain optimum environment for ERC staff	Ongoing	526	526	526
2. Improve efficiency of case management process	Ongoing	66	66	66
3. Increase transparency and efficiency in operations	Ongoing	66	66	66
4. Increase level of awareness of the ERC's work	Ongoing	221	221	221

Departmental Plans and Priorities

Operating Environment

The RCMP External Review Committee was created through amendments to the *RCMP Act*, which were enacted in 1986, and began its operations in 1987. It is an independent and impartial tribunal that aims to promote fair and open labour relations within the RCMP, in accordance with applicable principles of law and policy. To this end, the Committee conducts an independent review of appeals in disciplinary and discharge and demotion cases, as well as certain categories of grievances, pursuant to the *RCMP Act*. It then provides its findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP. The ultimate decision in each case rests with the RCMP Commissioner. However, the law requires that in his deliberations, the Commissioner consider the findings and recommendations of the Committee. If the Commissioner chooses not to follow the recommendations, the *RCMP Act* requires that he provide written reasons.

In the last two years, 91 cases have been referred to it by the RCMP. The Committee must always be prepared to respond to fluctuations in workload, as it has no control from year to year over the number of cases that are referred to it. The Committee presently operates with one member, Philippe Rabot, who is also its Chair and Chief Executive Officer. Mr. Rabot is supported in his program and operational responsibilities by 6 full-time staff. The Committee as an agency of the federal government must provide timely reviews as per its mandate, and as well, it is committed to meeting all of the government-wide requirements for management accountability.

Priorities and Plans

1. Focus on effectiveness and quality of the case management process and maintain optimum environment for ERC staff (*ongoing*)

This is an ongoing priority, and is key to the Committee's meeting its primary statutory duty to positively influence the RCMP labour relations environment. The Committee will ensure that legal and policy research tools are up-to-date and complete. It will have individual training plans for each employee, and will provide timely opportunities for ongoing skills development. As well, over the next planning period, the Committee will hold internal consultations and prepare a statement of values and ethics. The Committee will also continue its focus on improving internal communications, with regular meetings and consultations with staff.

2. Improve efficiency of case management process (*ongoing*)

Given the size of the agency and its considerable workload, it is an ongoing priority of the Committee to improve efficiency in all areas. In order to meet this priority, the

Committee will review its case report preparation process for the purpose of identifying ways of streamlining the process. Certain measures have already been adopted to increase efficiency, and their impact will be monitored. As well, the Committee plans to update its practices and policies, and consolidate them into one easily accessible manual. This will be a valuable staff resource, both for program and operational purposes.

3. Increase transparency and efficiency in operations (*ongoing*)

The Committee must be efficient in its operations, in order that the maximum time possible be available for program activities. Over the past months, it has introduced a number of measures that will allow it to track results, and use performance measurement data for more-informed management decisions. The Committee will continue with its implementation of a performance measurement strategy.

4. Increase transparency and level of awareness of the ERC's work (*ongoing*)

Over the next planning period, the Committee hopes to develop and implement an outreach strategy. It will continue to ensure that information about the Committee and its findings and recommendations are readily available to stakeholders and the public by keeping its website up-to-date, publishing and distributing the *Communiqué* every three months, making its government reports easily accessible, and responding to requests for information in a timely and thorough manner.

Section II - Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

Logic Model

Over the past months, the Chair and all employees of the Committee participated in an exercise to develop a performance measurement strategy. The Committee has examined its mandate and its program requirements, and has adopted for its guidance the following logic model:

Inputs	Financial Resources (Budget: \$772,000) People (6 FTEs)
Activity	1. Independent, timely, fair and impartial case review leading to the provision of quality findings and recommendations in all cases referred to the Committee.
	2. Dissemination of information on the role of the Committee and its findings and recommendations, as well as on relevant legal principles.
Outputs	<u>Activity 1</u> Findings and Recommendations reports for each case reviewed that are independent, timely, fair and impartial. (The recipients of the Committee's reports include the Commissioner of the RCMP (through the Professional Standards and External Review Directorate) and the parties; the RCMP community at large and the public have access to summaries of each report.)
	<u>Activity 2</u> Communication Tools (<i>Communiqué</i> , a quarterly publication; Annual Report; Website; presentations and information sessions; responses to information requests; TBS reports)
Immediate Outcomes	<u>Activity 1</u> The recipients of the Committee's reports and report summaries have a full understanding of the Committee's rationale for its findings and recommendations in all cases.
	<u>Activity 2</u> The RCMP community at large, and the public in general, are informed about the Committee's role and its decisions, and learn more about relevant legal principles.
Intermediate Outcomes	<u>Activity 1</u> All recipients of the Committee's reports of findings and recommendations and the summaries of such reports are better informed because of the independent recommendations received from the Committee, and use this knowledge in making decisions in labour relations matters.
	<u>Activity 2</u> RCMP Users of the Committee's communication tools are more informed when participating in the RCMP labour relations procedures and more aware of applicable law, regulations and policies. Non-RCMP users of the Committee's communication tools increase their understanding of the RCMP internal management process in particular, and relevant legal principles in general.
Ultimate Outcome (Strategic Outcome)	The RCMP External Review Committee aims to positively influence the manner in which labour relations issues are addressed within the RCMP.

Activities

In order to work towards achieving its strategic outcome, the Committee carries on two primary activities.

Program Activity 1: Independent, timely, fair and impartial case review leading to the provision of quality findings and recommendations in all cases referred to the Committee

Expected Result	All recipients of the Committee's reports of findings and recommendations and the summaries of such reports are better informed because of the independent recommendations received from the Committee, and use this knowledge in making decisions in labour relations matters
Indicator	Extent to which the Committee recommendations are utilized, as measured by information about issues raised by the Committee that have led to changes in RCMP labour relations practices, policies or procedures.
Data Source	Report on interviews/internal file review
Frequency	Annually
Actual	tbd
Effective Date for Actual Value	tbd
Target	tbd

The Committee Chair can dispose of matters referred to the Committee by the RCMP either on the basis of the material in the record or following a hearing. In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the *RCMP Act* is followed. In each case, the Committee must consider the public interest and ensure that members of the RCMP are treated in a fair and equitable manner.

The Committee's focus on effectiveness and efficiency in both its case review process and management functions will assist it to achieve this result.

Financial Resources for Program Activity 1 (\$thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
658	658	658

Human Resources for Program Activity 1 (FTEs)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4	4	4

Program Activity 2: Dissemination of information on the role of the Committee and its findings and recommendations, as well as on relevant legal principles

Expected Result	RCMP Users of the Committee's communication tools are more informed when participating in the RCMP labour relations procedures and more aware of applicable law, regulations and policies. Non-RCMP Users of the Committee's communication tools increase their understanding of the RCMP internal management process in particular, and relevant legal principles in general.
Indicator	Total number of people reached through the RCMP ERC Communication tools; number of hits on website
Data Source	RCMP ERC website; distribution lists; internal tracking system for information requests
Frequency	Annually
Actual	tbd
Effective Date for Actual Value	tbd
Target	tbd

The Committee ensures that its findings and recommendations in each case are clearly explained for the parties and the RCMP Commissioner. Summaries of the findings and recommendations in each case, as well as articles of interest and information on related issues, are distributed widely through a quarterly publication (*Communiqué*), as well as through timely inclusion on the ERC website and preparation of the annual report and other documents of government accountability.

The Committee places a priority on making information available in a timely and accessible way, again with the overriding objective of influencing in a positive way the RCMP labour relations environment, and contributing knowledge and ideas to the disciplines of administrative and labour law

Financial Resources for Program Activity 2 (\$thousands)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
221	221	221

Human Resources for Program Activity 2 (FTEs)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
2	2	2

Section III - Supplementary Information

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP) for the RCMP External Review Committee.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*:

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It based on the Committee's approved accountability structure as reflected in its MRRS;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat in the RPP.



Catherine Ebbs
Executive Director and Senior Counsel (acting)

February 9, 2005

Organization

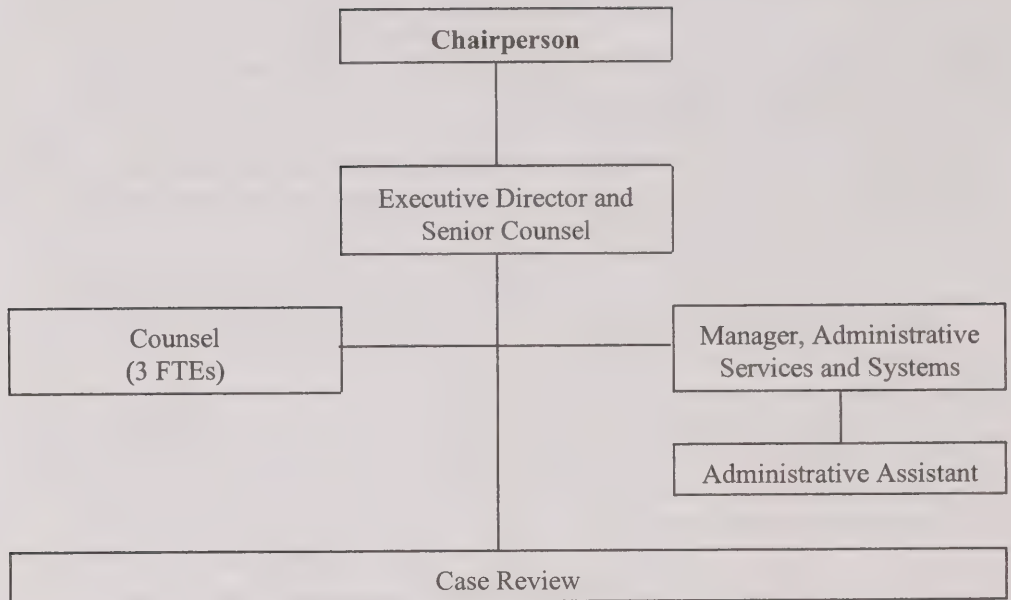


Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Activity				
1. Independent, timely, fair and impartial case review leading to the provision of quality findings and recommendations in all cases referred to the Committee	661	658	658	658
2. Dissemination of information on the role of the Committee and its findings and recommendations, as well as on relevant legal principles	223	221	221	221
Budgetary Main Estimates (gross)	884	879	879	879
Less: Respendable revenue	0	0	0	0
Total Main Estimates	884	879	879	879
<i>Adjustments:</i>				
Supplementary Estimates:				
- Carry forward	38	0	0	0
<i>Other:</i>				
- TB Vote 15	3	0	0	0
- Employee Benefit Plan (EBP)	1	0	0	0
<i>Total Adjustments</i>	42	0	0	0
Total Planned Spending	926	879	879	879
Less: Non spendable revenue	0	0	0	0
Plus: Cost of services received without charge	114	115	115	115
Net Cost of Committee	1040	994	994	994
Full Time Equivalents	6	6	6	6

Table 2: Program by Activity

2005-2006 (thousands of dollars)		
Program Activity	Operating	Total Planned Spending
1. Independent, timely, fair and impartial case review leading to the provision of quality findings and recommendations in all cases referred to the Committee	658	658
2. Dissemination of information on the role of the Committee and its findings and recommendations, as well as on relevant legal principles	221	221
Total	879	879

Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005-2006 (thousands of dollars)			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	Current Main Estimates	Previous Main Estimates
80	Program expenditures	772	769
(S)	Contributions to employee benefit plans	107	115
	Total for the Committee	879	884

Table 4: Net Cost of the Committee for the Estimates Year

(thousands of dollars)	2005-2006
Total Planned Spending (Total Main Estimates plus Adjustments as per the Planned Spending table)	879
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	72
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	43
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	0
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0
	115
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	0
2005-2006 Net cost of the Committee	994

Table 5 : References

<p>RCMP External Review Committee P.O. Box 1159, Station B Ottawa, ON K1P 5R2</p> <p>Tel: (613) 998-2134 Fax: (613) 990-8969 Web Site: www.erc-cee.gc.ca E-mail: org@erc-cee.gc.ca</p>	<p><u>RCMP External Review Committee Annual Report</u></p> <p><u>RCMP External Review Committee Communiqué</u></p>
--	--

Tableau 5 : Références

Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. « B » Ottawa (Ontario) K1P 5R2 Tél : (613) 998-2134 Téléc. : (613) 990-8969 Site Web : www.erc-ccc.gc.ca Courriel : org@erc-ccc.gc.ca	Rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC <i>Communiqués</i> du Comité externe d'examen de la GRC
--	--

Tableau 4 : Coût net pour le Comité au cours de l'année budgétaire

(en milliers de dollars)		2005-2006
<i>Dépenses nettes prévues</i> (dépenses totales du Budget principal des dépenses plus rajustements conformément au tableau des dépenses prévues)		879
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	72	
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	43	
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	0	
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0	
	115	
<i>Moins : Revenues non disponibles</i>		0
Coût net pour le Comité en 2005-2006		994

Tableau 2 : Programme par activité

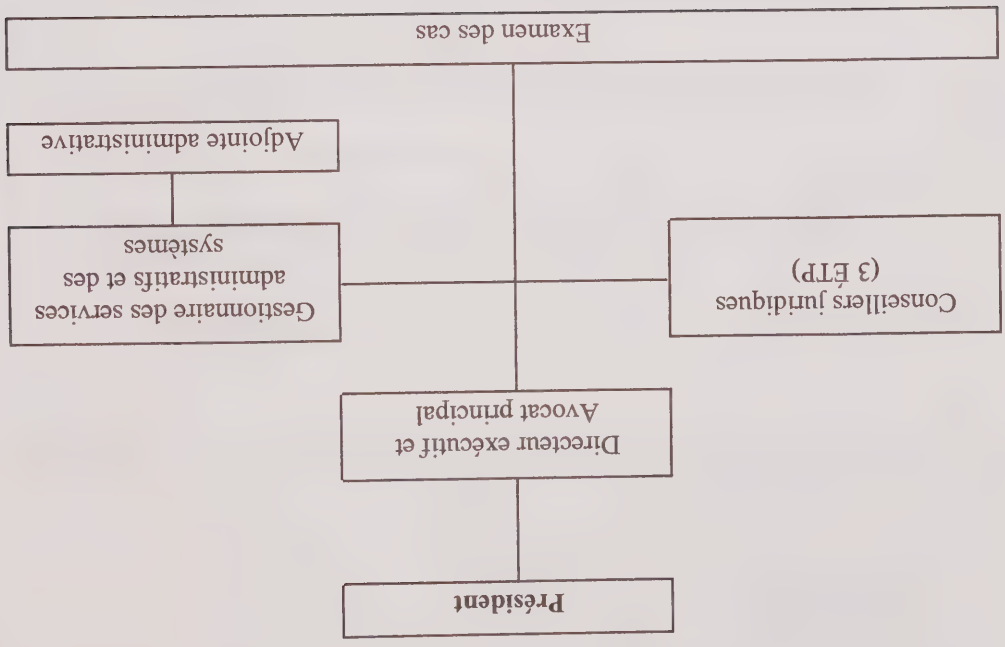
2005-2006 (en milliers de dollars)			
Activité de programme	Fonctionnement	Total des dépenses prévues	
1. Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judiciaires dans tous les cas renvoyés devant le Comité	658	658	
2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents	221	221	
Total	879	879	

Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

2005-2006 (en milliers de dollars)			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal actuel	Budget précédent
80	Dépenses du Programme	772	769
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	107	115
	Total pour le Comité	879	884

Tableau 1 : Dépenses prévues du Comité et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)				Activité de programme			
Prévisions des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008				
				1. Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recomman- dations judiciaires dans tous les cas renvoyés devant le Comité			
661	658	658	658				
				2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents			
223	221	221	221				
				Budgetaire du Budget principal des dépenses (brut)			
884	879	879	879				
				Moins : Revenus disponibles			
0	0	0	0				
				Total du Budget principal des dépenses			
884	879	879	879				
				Rajustements :			
				Budget supplémentaire des dépenses			
				- Report du Budget de fonctionnement			
38	0	0	0				
				Autre :			
				- Crédit 15 du CT			
3	0	0	0				
				- Régime d'avantages sociaux des employés			
1	0	0	0				
				Total des rajustements			
42	0	0	0				
				Dépenses nettes prévues			
926	879	879	879				
				Moins : Revenus non disponibles			
				Plus : Coût des services reçus à titre gracieux			
0	0	0	0				
114	115	115	115				
				Coût net pour le Comité			
1040	994	994	994				
				Équivalents temps plein			
6	6	6	6				




Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 du Comité externe d'examen de la GRC.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités.

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du SCT;
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor selon le RPP.



Catherine Ebbs

Directrice exécutive et avocate principale (par intérim)

9 février 2005

2	2	2
2005-2006	2006-2007	2007-2008

Ressources humaines pour l'activité de programme 2 (ETP)

221	221	221
2005-2006	2006-2007	2007-2008

Ressources financières pour l'activité de programme 2 (en milliers de dollars)

Le Comité veille à ce que ses conclusions et ses recommandations applicables à chaque cas soient expliquées clairement aux parties en cause et au commissaire de la GRC. Les résumés de ces conclusions et de ces recommandations, ainsi que les articles d'intérêt et les renseignements sur des questions connexes sont largement distribués au moyen d'une publication trimestrielle (*Communiqué*), de même que sur le site Web du CBE, dans son rapport annuel et dans d'autres documents respectant l'obligation gouvernementale de rendre des comptes.

Une des priorités du Comité consiste à mettre les renseignements à la disposition des intéressés, au moment opportun et de manière accessible, tout en respectant l'objectif absolu d'exercer une influence positive sur le milieu des relations de travail de la GRC et de communiquer des connaissances et des idées aux responsables du droit administratif et du droit du travail.

Ressources financières pour l'activité de programme 1 (en milliers de dollars)

2005-2006	658	658	658
2006-2007		658	
2007-2008			658

Ressources humaines pour l'activité de programme 1 (ETP)

2005-2006	4	4	4
2006-2007		4	
2007-2008			4

Activité de programme 2 : Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

Résultats prévus	À la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité sont mieux informés lorsqu'ils participent aux procédures régissant les relations de travail à la Gendarmerie et connaissent mieux les dispositions législatives, les dispositions réglementaires et les politiques pertinentes. À l'extérieur de la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité comprennent mieux le processus de gestion interne de la GRC et, en général, les principes juridiques pertinents.
Indicateur	Nombre total de personnes jointes avec les outils de communication du CEB de la GRC; nombre de visites du site Web.
Source de données	Site Web du CEB de la GRC; listes de diffusion; système de suivi interne des demandes d'information.
Fréquence	Une fois par année
Données réelles	À déterminer
Date d'entrée en vigueur de la valeur réelle	À déterminer
Objectif	À déterminer

Activités

Afin d'atteindre ses résultats stratégiques, le Comité exécute deux activités principales.

Activité de programme 1 :

Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judiciaises dans tous les cas renvoyés devant le Comité

Résultats prévus	Tous les destinataires des rapports sur les conclusions et les recommandations du Comité et des sommaires de ces rapports sont informés grâce aux recommandations indépendantes reçues du Comité et utilisent ces connaissances pour prendre des décisions concernant les relations de travail.	Indicateur	Mesure dans laquelle les recommandations du Comité sont utilisées, comme on peut le mesurer avec les renseignements sur les questions soulevées par le Comité qui conduisent à des changements dans les pratiques, les politiques ou les procédures concernant les relations de travail à la GRC.	Source de données	Rapport sur l'examen des entrevues et des dossiers internes	Fréquence	Une fois par année	Données réelles	À déterminer	Date d'entrée en vigueur de la valeur réelle	À déterminer	Objectif	À déterminer
------------------	---	------------	---	-------------------	---	-----------	--------------------	-----------------	--------------	--	--------------	----------	--------------

Le président du Comité peut statuer sur des questions soumises au Comité par la GRC, soit en se fondant sur les documents versés au dossier, soit à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement équitable et juste.

En mettant l'accent sur l'efficacité et l'efficience du processus d'examen des cas et des fonctions de gestion, le Comité s'emploiera à atteindre ce résultat.

Section II - Analyse des activités de programme par objectif stratégique

Modèle logique

Au cours des derniers mois, le président et tous les employés du Comité ont participé à un exercice visant à élaborer une stratégie de mesure du rendement. Le Comité a examiné son mandat et ses exigences en matière de programme et adopté, pour sa gouverne, le modèle logique suivant :

Intrants	Ressources financières (budget : 772 000 \$)
Activité	<p>1. Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.</p> <p>2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.</p>
Extrants	<p>Activité 1</p> <p>Rapports sur les conclusions et les recommandations pour chaque cas examiné qui sont indépendants, opportuns, équitables et impartiaux. (Au nombre des destinataires des rapports du Comité, mentionnons le commissaire de la GRC (par l'entremise de la Direction des normes professionnelles et des examens externes) et les parties intéressées; la GRC dans son ensemble et le public ont accès à un résumé de chaque rapport.)</p> <p>Activité 2</p> <p>Outils de communication (<i>Communiqué</i>, une publication trimestrielle; rapport annuel; site Web; présentations et séances d'information; réponses aux demandes d'information; rapports au SCT).</p> <p>Activité 1</p> <p>Les destinataires des rapports complets et sommaires du Comité comprennent très bien les motifs invoqués par le Comité pour justifier ses conclusions et ses recommandations dans tous les cas.</p> <p>Activité 2</p> <p>L'ensemble de la GRC et le grand public sont informés au sujet du rôle et des décisions du Comité et en apprennent davantage relativement aux principes juridiques pertinents.</p>
Résultats immédiats	<p>Activité 1</p> <p>Tous les destinataires des rapports sur les conclusions et les recommandations du Comité et des sommaires de ces rapports sont mieux informés grâce aux recommandations indépendantes reçues du Comité et utilisent ces connaissances pour prendre des décisions concernant les relations de travail.</p>
Résultats intermédiaires	<p>Activité 1</p> <p>À la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité sont mieux informés lorsqu'ils participent aux procédures régissant les relations de travail à la Gendarmerie et connaissent mieux les dispositions législatives, les dispositions réglementaires et les politiques pertinentes. À l'extérieur de la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité comprennent mieux le processus de gestion interne de la GRC et, en général, les principes juridiques pertinents.</p>
Résultat final (stratégique)	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la Gendarmerie.

Au cours de la prochaine période de planification, le Comité espère élaborer et mettre en oeuvre un stratégie de liaison. Il continuera de veiller à ce que les renseignements à son sujet ainsi que ses conclusions et ses recommandations soient facilement accessibles aux intéressés et aux membres du public en tenant à jour son site Web, en publiant et en distribuant le *Communiqué* tous les trois mois, en diffusant ses rapports gouvernementaux et en répondant aux demandes de renseignements avec promptitude et exactitude.

4. Accroître la transparence du travail du CEE et faire mieux connaître celui-ci (continue)

Les opérations du Comité doivent être efficaces pour qu'un temps maximal puisse être consacré aux activités de programme. Au cours des derniers mois, le Comité a mis en oeuvre un certain nombre de mesures qui lui permettront de suivre les résultats et d'utiliser des données concernant la mesure du rendement pour prendre des décisions de gestion éclairées. De plus, le Comité continuera la mise en oeuvre de sa stratégie de mesure du rendement.

3. Accroître la transparence et l'efficacité des opérations (continue)

Compte tenu de sa taille restreinte et de sa charge de travail considérable, le Comité doit toujours s'employer à accroître son efficacité dans tous les domaines. Afin de respecter cette priorité, le Comité examinera son processus d'établissement des rapports sur les cas afin de trouver des façons de le simplifier. Certaines mesures ont déjà été adoptées pour améliorer l'efficacité, et leurs répercussions font l'objet d'un suivi. Aussi, le Comité prévoit mettre à jour ses pratiques et ses politiques et les réunir dans un manuel facilement consultable. Ce manuel sera un ressource utile pour le personnel, tant à des fins opérationnelles que sur le plan des programmes.

2. Accroître l'efficacité du processus de gestion des cas (continue)

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé par suite de modifications apportées à la *Loi sur la GRC* et adoptées en 1986, et il a commencé ses opérations en 1987. Il s'agit d'un tribunal indépendant et impartial qui vise à favoriser un régime de relations de travail, au sein de la GRC, qui est juste et transparent, dans le respect des principes de droit et des politiques applicables. Pour ce faire, il procède à un examen indépendant de certaines catégories de griefs, ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément aux dispositions de la *Loi sur la GRC*. Il communique ensuite ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC. Il incombe à ce dernier de rendre la décision finale dans chaque cas. Toutefois, la *Loi* exige que le commissaire tienne compte des conclusions et des recommandations du Comité. Si le commissaire choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, la *Loi sur la GRC* exige qu'il présente des raisons écrites pour le justifier.

Au cours des deux dernières années, la GRC a renvoyé 91 cas devant le Comité. Ce dernier doit toujours être prêt à composer avec des fluctuations dans sa charge de travail, car il ne sait jamais d'une année à l'autre quel sera le nombre de cas qui lui seront renvoyés. À l'heure actuelle, Philippe Rabot est à la fois membre, président et premier dirigeant du Comité. Pour assumer ses responsabilités à l'égard du programme et des opérations, M. Rabot reçoit l'aide de six employés à temps plein. En tant qu'organisme du gouvernement fédéral, le Comité doit procéder à des examens opportuns, conformément à son mandat, et il s'engage à répondre à toutes les exigences du gouvernement en matière de reddition de comptes de la gestion.

Priorités et plans

1. Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE (*continue*)

Cette priorité continue est essentielle pour que le Comité assume sa principale obligation prévue par la *Loi* et qui consiste à exercer une influence positive sur le milieu des relations de travail de la GRC. Le Comité veillera à ce que ses outils de recherches juridiques et stratégiques soient à jour et complets, et s'assurera que chaque employé dispose d'un plan de formation individuel et qu'il a l'occasion, au moment opportun, de perfectionner ses compétences. Aussi, au cours de la prochaine période de planification, le Comité tiendra des consultations internes et préparera un énoncé de valeurs et d'éthique. Enfin, il continuera de mettre l'accent sur l'amélioration des communications internes et tiendra régulièrement des réunions avec le personnel et des consultations auprès de celui-ci.

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant et impartial, qui vise à favoriser un régime de relations de travail, au sein de la GRC, qui est juste et équitable, conformément aux principes de droit applicables. Pour ce faire, le Comité procède à un examen indépendant des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, ainsi que de certaines catégories de griefs qui peuvent être renvoyés devant lui conformément à l'article 33 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 36 du *Règlement de la GRC*.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2005-2006	879	879
2006-2007	879	879
2007-2008		879

Ressources humaines (ETP)

2005-2006	6	6
2006-2007	6	6
2007-2008		6

Priorités du Comité

Type	Dépenses prévues (en milliers de dollars)				
	2005-2006	2006-2007	2007-2008		
	continue	526	526	526	1. Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE
	continue	66	66	66	2. Accroître l'efficacité du processus de gestion des cas
	continue	66	66	66	3. Accroître la transparence et l'efficacité des opérations
	continue	221	221	221	4. Faire mieux connaître le travail du CEE

Message du Président

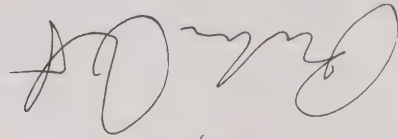
Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la Gendarmerie. Son mandat consiste à examiner les griefs, les mesures disciplinaires et les cas de renvoi et de rétrogradation qui sont portés à son attention, ainsi qu'à formuler des conclusions et des recommandations qui aident le commissaire de la GRC à prendre des décisions à la fois justes et éclairées.

Dans tous les cas, notre priorité est de formuler des conclusions et des recommandations qui sont indépendantes, opportunes, complètes et impartiales. Nous nous efforçons de faire cela dans un milieu qui valorise l'efficacité, la transparence et le perfectionnement continu des compétences.

Au cours de la présente période de planification, nous veillerons avant tout à ce que notre travail soit empreint de qualité, tout en trouvant des façons d'améliorer notre efficacité. Nous continuerons également à renforcer nos fonctions de gestion dans le but de remplir les engagements pris à la grandeur du gouvernement en matière de reddition de comptes et de transparence.

Au cours de la dernière année, le Comité a dû déployer des efforts considérables pour répondre aux attentes du gouvernement relativement à un nouveau cadre de présentation des résultats. Aussi, nous sommes préparés à satisfaire aux nouvelles exigences imposées par la modernisation du régime de gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. Les nouvelles initiatives sont sources de défis, mais elles présentent également des possibilités, et nous sommes toujours prêts à accroître notre rendement et notre transparence. Je suis très reconnaissant de la contribution qu'ont apportée tous les employés du Comité à cette entreprise.

Le Président,



Philippe Rabot

9 février 2005

Table des matières

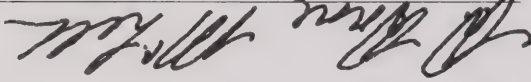
Section I - Survol	1
Message du Président	1
Renseignements sommaires	2
- Raison d'être	2
- Ressources financières (en milliers de dollars)	2
- Ressources humaines (ETP)	2
- Priorités du Comité	2
Plans et priorités du Comité	3
- Cadre de fonctionnement	3
- Priorités et plans	3
Section II - Analyse des activités de programme par objectif stratégique	5
Modèle logique	5
Activités	6
- Activité de programme 1	6
- Activité de programme 2	7
Section III - Information additionnelle	9
Déclaration de la direction	9
Renseignements sur l'organisation	10
Tableau 1 : Dépenses prévues du Comité et équivalents temps plein	11
Tableau 2 : Programme par activité	12
Tableau 3 : Postes votes et législatifs indiqués dans le Budget principal	12
Tableau 4 : Coût net pour le Comité au cours de l'année budgétaire	13
Tableau 5 : Références	14

**COMITÉ EXTERNE
D'EXAMEN DE LA GRC**

**Budget des dépenses
2005-2006**

**Rapport sur les plans et les
priorités**

Approuvé



L'honorable A. Anne McLellan, C.P., députée
Soliciteur général du Canada (ministre de la
Sécurité publique et de la Protection civile Canada)

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.lbs-sct.gc.ca

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

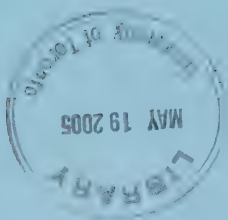
Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>
No. de catalogue : BT31-2/2006-III-83
ISBN 0-660-62805-8



Comité externe d'examen de la GRC

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités





Royal Canadian Mounted Police

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-67
ISBN 0-660-62804-X



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada



Royal Canadian Mounted Police Report on Plans and Priorities 2005-2006

A handwritten signature in black ink, reading "A. Anne McLellan".

The Honourable A. Anne McLellan
Minister of Public Safety and Emergency
Preparedness

TABLE OF CONTENTS

SECTION I – OVERVIEW

• Minister's Message	5
• Commissioner's Message	7
• Executive Summary/Summary Information	9
• Context for Planning	13

SECTION II – DEPARTMENTAL PLANS, PRIORITIES AND PROGRAM ACTIVITIES

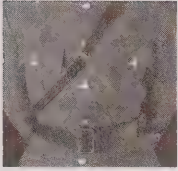
• Our Program Activity Architecture	25
• Our Strategic Priorities – Departmental Plans and Priorities	27
• Service to Aboriginal Communities	27
• International Policing	31
• Organized Crime	36
• Terrorism	43
• Youth	48

SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

• Management Representation Statement	53
• Organizational Information	54
• Financial Tables	59

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

• Major Projects	69
• Corporate Areas	70
• Our Methodology – Strategic Planning and Performance	73
• Notes	79
Acronyms	81



SECTION I: OVERVIEW

Minister's Message

Public safety and security continue as key priorities for the Government of Canada and the Department and Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC). In the years ahead, a coordinated, horizontal approach will be critical to our efforts, one that offers cohesive focus for the Department, as well as portfolio agencies, including the Royal Canadian Mounted Police (RCMP).

I am confident that our collective work to date has made Canada a safer place in which to live. As Canada's national police force, the plans and priorities of the RCMP are critical to ensuring the high quality of life and safe nation we continue to enjoy.

We have invested in crime prevention, policing and law enforcement, and corrections activities. In partnership with governments and the private sector, we have also undertaken strategies to provide assistance to vulnerable communities and segments of our society at risk. Two of the RCMP's strategic priorities, in fact, speak to this commitment. Safer and healthier Aboriginal communities and preventing youth involvement in crime remain primary concerns for the Force's plans and priorities.

Taken together, the RCMP's terrorism, organized crime and international policing priorities will greatly support our efforts to ensure the safety and security of our country. As Canada's international role evolves, the RCMP will continue to play a formidable role in peace- and nation-building.

We have agreed to joint action plans with the United States in key areas, such as border security and crime prevention, and are committed to furthering our cooperation with our closest neighbour to protect our citizens, our trade, and the long-standing relationship we share. This includes a number of integrated enforcement teams that have been established by the RCMP. Our Integrated Border Enforcement Teams (IBETs) have met with certain success – not only heightening our resolve in ensuring the integrity of our borders, but in enhancing our collective security.

Public safety and emergency preparedness are priorities for the RCMP and the Government. My department has an ambitious agenda, one that Canadians expect us to pursue with their best interests in mind. Building on our initial successes and our consolidated approach to public safety and security, I am confident we will be better able to safeguard the rights, freedoms and security of all Canadians.

The Honourable A. Anne McLellan, PC, MP
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness

COMMISSIONER'S MESSAGE



The widespread devastation in South Asia has claimed thousands of lives and left countless others injured, homeless, and without family. Unimaginable – yet real – events such as these continue to impress upon us that we are truly part of a global community.

This sense of community is very real – we appreciate that borders are mere lines on a map, we have become more acutely aware of the conditions and circumstances of our neighbours, and we realize that in times of crisis, we must offer whatever support we can. The need is great – and our youth are leading the way in actively considering innovative ways to raise funds, as well as sensitize others to this unprecedented natural disaster.

Although the full scope of this tragedy is not yet known, and we are not necessarily certain what role our Government – and the RCMP – will play in the longer term, we are working to offer immediate assistance where we can. We have deployed several of our forensic personnel to aid in the identification of victims and we have established the Tsunami Missing Persons Task Force. In the coming months, we will work with our partners to identify ways we can best support this region in rebuilding lives – and entire communities.

We have come to appreciate the need for integration, innovation and flexibility in our response, no matter the situation. Integration – being holistic in our approach, ensuring our efforts are consistent with

those of our partners, and building on our shared priorities – achieving safe and sustainable communities, strengthening national security, improving emergency management, and enhancing our cooperation with the United States on matters of mutual concern. We must continually consider how we may work together to ensure the best possible strategies – and we must challenge one another to find new and innovative approaches in support of these collective efforts.

Innovation – the unprecedented pace of change also challenges us to not only consider what has worked for us in the past, but what will carry us into the future. Globalization has blurred borders and boundaries. Technology has enhanced our capacity – but it has also extended the scope of terrorism and organized crime. Other policing challenges are emerging – heightened concerns over public safety, security and privacy; border integrity; human trafficking; child exploitation; and, sophisticated counterfeiting and money laundering networks. Change is indeed, a constant.

Flexibility – we are faced with new operational realities and pressures – diverse demographics, demands for greater accountability, and increasing competition for limited financial resources. We will be challenged to consider changes in the ways we approach law enforcement – but challenge has been a constant in our over 130-year history.

The future is before us. We have a renewed and urgent sense that we are part of a 'bigger picture', and that our role in safe homes, safe communities is not confined to our own neighbourhoods, but extends well beyond borders. Our strength is in our partnerships, our resolve to do better, and our collective commitment to deliver on our public safety and security promises.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'G. Zaccardelli'.

G. Zaccardelli
Commissioner

EXECUTIVE SUMMARY

Modern policy and policing issues are increasingly complex, horizontal and global. In ensuring an efficient and effective response, public safety agencies and their partners will be required to consider opportunities to work together, reaching out to communities, as well as the world at large.

This commitment to integration and partnership building continues to figure prominently in our plans and priorities. We are approaching important world issues with an awareness of our role as part of a larger global community. We are reinforcing our joint efforts with our US partners, building on the Smart Border Accord, keeping the border crime-free and open. We are working to improve the coordination and exchange of intelligence in the fight against terrorism and organized crime. As we continue to identify ways to deliver the best possible service, we are ensuring we are responsible and efficient in our program management, and in our use of resources.

Our vision is delivering results:

- being recognized as a best practice in the area of performance management as we integrate strategy-based business and operational planning processes;
- identifying substantial savings through the implementation and governance of international travel policies which can be redirected to our strategic priorities;
- gauging our progress and assessing stakeholder perceptions – with partners indicating an increased satisfaction in the value of our contribution to our youth and Aboriginal priorities;
- securing commitments from the Government for Real Time Identification (RTID) and the National Child Exploitation Coordination Centre (NCECC);

- contributing to the development of Government National Security Policy initiatives, such as the Integrated Threat Assessment Centre; and,
- supporting Criminal Intelligence Service Canada (CISC) and the first integrated national and provincial threat assessments.

In challenging ourselves to do better, we will build on these strengths – working with our partners to implement new approaches, as we consider innovative ways to improve our service delivery. This means:

- seeking out opportunities to share our goals and priorities with partners at all levels – to leverage our collective strengths and achieve common objectives;
- undertaking consultations with key organizations – to inform and contribute to the development of public policy in the areas of safety and security;
- initiating exchange programs for managers from various police agencies – to facilitate a greater interchange of information and intelligence; to share solutions and better understand one another's structures and strengths;
- undertaking a comprehensive review of our operations and structures – to ensure we are employing best practices and achieving the best possible results; anticipating, not merely responding to, the evolving needs of our society; and,
- reaffirming our commitment to be good stewards of public funds through improved fiscal and performance management – to report an honest and responsible story to Canadians.

Summary Information

Reason for Existence –

The Royal Canadian Mounted Police is Canada's national police service.

Proud of our traditions and confident in meeting future challenges, we commit to preserve the peace, uphold the law and provide quality service in partnership with the communities we serve.

Based on the authority and responsibility assigned under section 18 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, in its simplest form, the mandate of the RCMP is: to enforce laws, prevent crime, and maintain peace, order and security.

Organizationally, this multi-faceted responsibility includes:

- preventing and investigating crime and maintaining order;
- enforcing laws on matters as diverse as health and the protection of government revenues;
- contributing to national security;
- ensuring the safety of state officials, visiting dignitaries and foreign missions; and,
- providing vital operational support services to other police and law enforcement agencies.

Financial Resources (*total planned spending in millions*)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
\$1,936.4	\$1,932.0	\$1,924.8

Human Resources (*full time equivalents*)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
24,279	24,255	24,233

Our Strategic Priorities

- **Service to Aboriginal Communities:** contributing to the long-term wellness and safety of Aboriginal communities through a holistic and culturally competent approach
- **International Policing:** providing effective support of international operations/initiatives by using modern management and assessment practices; ensuring that the services provided meet the needs of our domestic and international clients and partners; and, contributing to the common priorities of combating organized crime and terrorism
- **Organized Crime:** reducing the threat and impact of organized crime by disrupting, dismantling and preventing organized criminal groups, both domestically and internationally
- **Terrorism:** reducing the threat of terrorist activity by preventing terrorists and extremists from operating in Canada and abroad
- **Youth:** preventing and reducing youth involvement in crime as victims and offenders by implementing a continuum of responses that are consistent with the principles of the Youth Criminal Justice Act that address root causes and enhance community capacity

Strategic Priority	Primary Accountability for Results (as per Program Activity)*	Planned Spending 2005-2006 (in millions)**	Planned Spending 2006-2007 (in millions)**	Planned Spending 2007-2008 (in millions)**
Priority #1 – Aboriginal Communities	3 – Community, Contract and Aboriginal Policing	• 1,849.7	• 1,836.7	• 1,836.7
Priority #2 – International Policing	1 – Federal and International Operations 2 – Protective Policing Services	• 552.0 • 104.0	• 544.2 • 103.7	• 545.4 • 103.7
Priority #3 – Organized Crime	1 – Federal and International Operations 3 – Community, Contract and Aboriginal Policing 4 – Criminal Intelligence Operations 5 – Technical Policing Operations 7 – National Police Services	• 552.0 • 1,849.7 • 62.5 • 156.0 • 136.6	• 544.2 • 1,836.7 • 62.3 • 152.6 • 136.2	• 545.4 • 1,836.7 • 62.3 • 152.6 • 124.1
Priority #4 – Terrorism	1 – Federal and International Operations 2 – Protective Policing Services 3 – Community, Contract and Aboriginal Policing 4 – Criminal Intelligence Operations 5 – Technical Policing Operations 7 – National Police Services	• 552.0 • 104.0 • 1,849.7 • 62.5 • 156.0 • 136.6	• 544.2 • 103.7 • 1,836.7 • 62.3 • 152.6 • 136.2	• 545.4 • 103.7 • 1,836.7 • 62.3 • 152.6 • 124.1
Priority #5 – Youth	3 – Community, Contract and Aboriginal Policing 5 – Technical Policing Operations 7 – National Police Services	• 1,849.7 • 156.0 • 136.6	• 1,836.7 • 152.6 • 136.2	• 1,836.7 • 152.6 • 124.1

*Area(s) primarily responsible for delivering on the strategic priority, as per the Program Activity Architecture – see Section II for more detail

**Figures reflect allocations as per program activity, not strategic priority

Management Priorities

Our Strategic Focus

Our ongoing commitment to improving our core functions to realize our strategic priorities:

- **prevention and education** – providing citizens with information and tools to avoid being victims of crime, and to discourage and avert involvement in criminal activities
- **intelligence** – the analysis of timely and accurate information on individual suspects, criminals, criminal groups and acts, vital to the RCMP and its partners in pursuing and responding to threats to society
- **investigation** – diligent and detailed activities to establish facts surrounding *Criminal Code* violations and other offences for presentation in court
- **enforcement** – action taken to respond to *Criminal Code* violations and other offences – to capture and bring suspects to justice
- **protection** – providing Canadian and foreign dignitaries with protective and security services, as well as protecting the traveling public through the Canadian Air Carrier Protective Program

Our Strategic Objectives

To achieve its strategic goal, priorities and objectives, the RCMP employs several management strategies:

- *being intelligence-led* – approaching all decision making within the RCMP with the same rigor and intelligence that guide policing; managing decisions through the use of our best practice tool – the Operations Model – for improved management decision making at all levels
- *improving communications* – internally and externally; ensuring people get the information they need in a useful, timely and understandable way
- *implementing the principles of modern comptrollership* – results-focused, rigorous stewardship of resources; conscientious risk management and effective controls
- *improving technological capacity* – critical for disseminating intelligence and transparency in reporting; to enable the organization to be intelligence-led and operationally flexible
- *improving human resource capacities* – efficient and effective human resources (HR) management, to ensure a sustainable, adaptable and capable workforce, and that the best person for the job receives the necessary support to excel
- *improving planning processes and implementing performance management* – ensuring we can clearly evaluate and report results against well understood plans and priorities

Our Operating Environment

Context for Planning

RCMP plans and priorities are not developed in isolation; several key factors are considered.

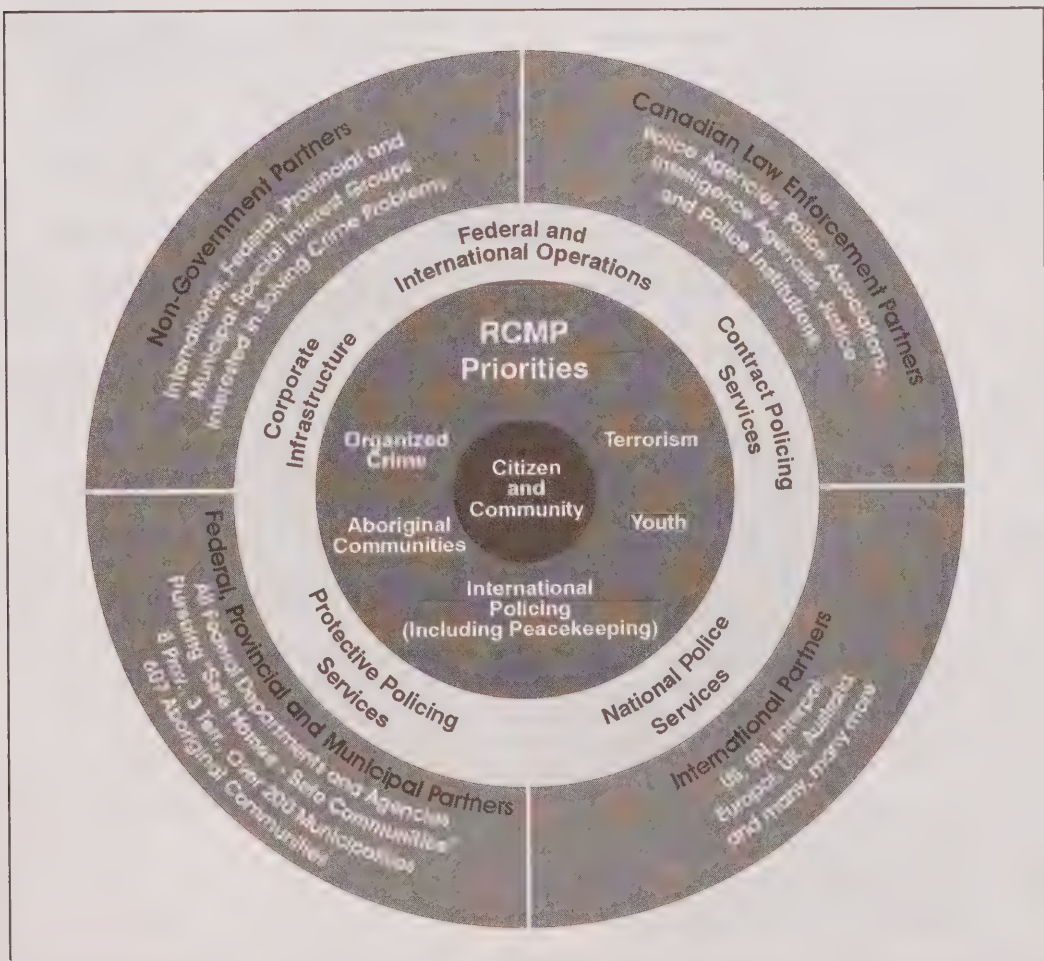
a. Integrated Policing

Integrated policing continues as the defining philosophy for everything we do as part of our Strategic Framework. It means collaborating with our partners at all levels toward common purposes, shared values and priorities. This globalization of public safety and security is characterized by:

- **shared strategic priorities** – devoting our resources to achieving common goals, with our actions based on the highest standards of transparency and accountability;

- **the free flow of intelligence** – at all levels, and within and between organizations and partners;
- **interoperable systems** – enabling 'real-time' communications across organizations, borders and nations;
- **seamless service delivery** – eliminating fragmentation and duplication; and,
- **leveraging economies of scale** – maximizing our individual and collective efforts.

Our Integrated Border Enforcement Teams – or IBETs – are an excellent model of working effectively with our partners, domestically and internationally. With IBETs, we have achieved true integration: free-flowing intelligence; interoperable systems; seamless service delivery; economies of scale; and, shared strategic priorities.



Overview

Five key challenges remain to achieving integration. These include:

- developing an over-arching framework to focus international integration efforts;
- addressing the lack of interoperability among police organizations;
- ramping up our human, technological and infrastructure-related resources to match current and future needs;
- challenging the culture of our law enforcement and intelligence institutions which may hinder information sharing; and,
- building public confidence and understanding in what we do.

b. The Environmental Scan

The RCMP conducts robust environmental scanning to identify emerging issues and trends at local, national and global levels. This careful monitoring supports our senior managers in identifying key risks, challenges and opportunities as part of our priority setting and business planning, to ensure we are appropriately positioned to operate effectively in a continually-evolving environment.

As in past scans, the 2004 edition focused on seven key areas – demographics; society; economy; politics and governance; science and technology; the environment; and, policing and security. A final 'Feature Focus' section included a more in-depth review on Human Trafficking as an emerging issue. With information gleaned from a wide array of internal and external sources, the Scan offers a comprehensive overview of key macro-level trends that continue to shape our environment.

A world of imbalance with serious human security implications is detailed, with children and women particularly affected, leaving them at greater risk of discrimination and/or exploitation. Safety and security continue to preoccupy governments – guarding against the threat of terrorism – real and/or perceived – is the primary focus of most nation states. There are several key implications:

- vigilance against threats to the safety and security of citizens – whether terrorism or a new virus – the integrated support and participation of policing organizations and partners at all levels is necessary;

- adaptation to an increasingly diverse population – relevant and appropriate policy and program responses are required to address how policing and public security services are conceptualized and delivered to a broad range of communities; and,
- application of an international policing orientation – the international community will be increasingly called upon and/or feel compelled to intervene in situations of severe instability or armed conflict between states.

This is contributing to a complex array of multiple responses and strategies, including:

- enhanced and high profile anti-terror legislation at national and international levels and the application of military models and systems based on this new threat environment;
- the re-conceptualization of intelligence, including extensive investment in the strengthening of intelligence data collection, analysis and information sharing;
- enhanced integration of law enforcement frameworks and operations; and,
- the redefining of 'borders' and measures.

The chart on the following pages highlights key trends affecting policing and where we can make a difference.

For the complete RCMP Environmental Scan, please go to: www.rcmp-grc.gc.ca.

Key Trends Affecting Policing

Area of Focus	Potential Impacts and Where We Can Make a Difference
Demographics <ul style="list-style-type: none"> entrenched and increasing imbalance in population growth patterns continue to challenge quality of life and government response around the world unprecedented aging population; uneven dependency patterns between developing and developed world growth in poorer countries will foster rising discontentment and a corresponding increase in both internal and international migrations Canada challenged by declining population growth prospects and potential labour shortages trend to urban and suburban living will continue to challenge cities – infrastructure, homelessness, health, environment, etc. growth of Aboriginal populations – younger, increasingly urban and concentrated in the North and Prairies 	<ul style="list-style-type: none"> Canada's future quality of life will be challenged by demographic patterns – innovative policies and strategies will be crucial (<i>community and contract policing; client-centred service</i>) dramatic population shifts anticipated will require policies and operational strategies for sustainable social development, health, the environment, the economy and security (<i>community and contract policing; client-centred service; sustainable development strategy</i>) health, poverty, security impacts of poor youth; growing senior population – will impact on nature of and demand for key social services, including policing (<i>client-centred service; community policing; contract policing; youth priority</i>) seniors continue as key targets of fraud and identity theft (<i>organized crime priority</i>) increasing population diversity challenges RCMP's service delivery and community policing model – evolving notions of culture, identity and ethnicity (<i>client-centred service; standards, ethics and values; Aboriginal priority; recruiting</i>)
Society <ul style="list-style-type: none"> serious disparities persist between developing and developed countries across indicators – including poverty/income; health/life expectancy; access to education – children most affected by disparity HIV/AIDS continues as health challenge of time – 56,000 living with disease at end of 2002 family as institution under significant transformation health care systems around world under stress – calling into question ability to support aging populations signs of religious intolerance rising globally social inequality in Canada – adverse impacts on children, Aboriginal people and immigrants 	<ul style="list-style-type: none"> rising intolerance and emerging forms of historical prejudices will elevate demand for law enforcement – as investigators of hate crime and as facilitators of conflict in communities (<i>international and terrorism priorities; community policing; bias-free policing</i>) persisting social inequality underscores relevance of policies and programs aimed at redressing imbalances (<i>international and terrorism priorities; community policing; youth and Aboriginal priorities</i>) continues to validate RCMP strategic priorities addressing root causes of crime – evidence underscores relevance of RCMP strategic priorities and programs aimed at youth and Aboriginal communities (<i>youth and Aboriginal priorities</i>) providers of social and public services, including law enforcement, potentially facing increased risk of communicable diseases as result of frontline interaction (<i>community policing; contract and federal policing; training</i>)

Key Trends Affecting Policing

Area of Focus	Potential Impacts and Where We Can Make a Difference
<p>Economy</p> <ul style="list-style-type: none"> world economy continues to recover from 2001 shocks – many factors could slow growth (i.e., geopolitical risks, sustained high oil prices, US deficit); price of oil reaches 21-year high: leading contributor to global inflation global growth projected at 4.6% in 2004 and 4.8% in 2005 – developing countries outpacing high income countries; Canada – modest growth and declining exports 17% of world's population receives 80% of global income balanced budgets remain major concern of most provincial governments; federal government and business sector post surpluses household borrowing in Canada jumps from less than 1% of GDP in mid-2002 to record 4% in late 2003 – due in part to booming housing market 	<ul style="list-style-type: none"> key challenge for policy makers – to channel growth gains into investments that promote development and sustainable poverty reduction globally (<i>international priority; integrated policing</i>) Results for Canadians – accountable institutions and governance (<i>performance management; modern comptrollership</i>) strong international institutions and marketplace integrity/corruption of institutions and officials (<i>organized crime priority</i>)
<p>Politics and Governance</p> <ul style="list-style-type: none"> international system remains stable, continues to be dominated by US; US embracing global role on own terms vs global rise of anti-Americanism international migration – key priority for rich and poor countries relevance of multilateral institutions continues to be questioned; considerable changes taking place governments facing unprecedented scrutiny of actions and perceived transgressions foreign policy review – identification of mechanisms to improve relations with US 	<ul style="list-style-type: none"> when state order collapses or falls into civil conflict, waves of migration can result or become fertile ground for terrorism (<i>international, terrorism and organized crime priorities</i>) these situations can negatively impact other states and systems – monitoring of troubled states and design of potential solutions/responses required (<i>international, terrorism and organized crime priorities</i>) strong international institutions and marketplace integrity/corruption of institutions and officials (<i>organized crime priority</i>)
<p>Science and Technology</p> <ul style="list-style-type: none"> science and technology sector continues to aid countries in proactive fight against terrorism – also represents emerging and significant area of threat biotechnology – flourishing and producing significant benefits; could revolutionize our lives in next ten years – disease, malnutrition, food production, pollution, quality of life and life expectancy; crime and security will be significantly addressed, improved or augmented while still in infancy, nano-technology predicted to be ever-expanding field of exploration with high investment research and development in both offer great promise – significant concerns persist – benefits vs costs and risks to human safety and security 	<ul style="list-style-type: none"> potential for advances, but significant challenges to privacy and security – balance is key (<i>police sciences – National Police Services; Technical Policing Operations; research and development; innovation</i>) capable of 'dramatically' enhancing surveillance and tracking devices and creating new weapons; prospect of 'nano-terrorism' looms – rate at which field is advancing warrants ongoing monitoring preserving scientific openness and access to technology, while protecting strategic national secrets and security – key challenge concerns will be increasingly raised – preservation of civil liberties vs security measures which may be perceived as intrusive huge technical and resourcing challenges associated with development and implementation of new technologies

Key Trends Affecting Policing

Area of Focus	Potential Impacts and Where We Can Make a Difference
<p>Environment</p> <ul style="list-style-type: none"> environmental degradation continues to impact developing countries disproportionately rising population and human consumption among key issues impacting future health of planet large cities face acute air pollution; water scarcity could fuel late 21st century conflicts Canadian wildlife affected by industrial activity/ staples economy, as well as habitat reduction; 72% of world's marine stocks harvested faster than they can reproduce – in last 50 years, large vessels have fished out 90% of all large ocean predators; 20M tons of fish wasted annually – 25% of world catch – impacts livelihood of many communities energy projections – grim future for renewables highly toxic electronic waste booming in Canada 	<ul style="list-style-type: none"> escalating conditions of imbalance, regional tensions and potential conflicts (<i>international policing</i>) future policy options to address over-fishing include: reduced quotas; phasing out of subsidies; fishery closures; augmented fishing regulations; and, establishment of marine protected areas – all of which may require enhanced law enforcement efforts (<i>contract and federal policing</i>) organized crime more involved in crimes – illegal dumping of waste and other hazardous material; profits of up to 800% made on illegal trade of endangered species (<i>contract and federal policing; organized crime priority; sustainable development strategy</i>) challenges for law enforcement – recognizing harmful substances requires high level of expertise; case complexity requires significant resources (time, people, money) (<i>training, education and awareness</i>)
<p>Public Safety and Security</p> <ul style="list-style-type: none"> 9/11 continues to shape responses to international threats terrorism remains most pressing global threat – but for billions, disease and natural disasters are primary risk to safety and security transnational and increasingly diffuse nature of threats demand stronger international connectivity and coordination intelligence roles shifting and blurring in response to threat environments globalized trade, climate change, mega-cities and increased international travel enhancing potential for rapid spread of infectious disease, natural disasters, terrorism and organized crime organized crime groups continue to adapt, flourish and expand operations threat environment drives need to break down organizational and information barriers and silos Canada signals new and integrated efforts to preserve national security despite overall declining crime rates in Canada, surge in drug trafficking and drug-related offences has important repercussions, especially for youth 	<ul style="list-style-type: none"> reaffirms RCMP strategic priorities (<i>international, organized crime and terrorism priorities</i>) highlights need for integration (<i>RCMP vision for integration and partnerships</i>) partnership building with US; enhanced intelligence and information sharing processes and systems (<i>international policing; Canada-US relations; Smart Border</i>) important implications for police futures – evolving role of police as frontline responder (<i>National Police Services; recruitment and training; values and ethics</i>)

c. Government

Speech from the Throne

The central goal of the Government of Canada is to improve the quality of life of Canadians – all Government policies, programs and activities are directed toward this key objective. This is reinforced through the Speech from the Throne, which serves to guide Government departments and agencies in advancing broader domestic and international policy agenda objectives. As in its recent predecessors, the October 2004 Speech from the Throne detailed a comprehensive, long-term investment strategy, with a view to building on Canada's reputation as a vibrant and socially-responsible country.

Seven key commitments hallmark the Government's actions on behalf of Canadians. These include:

- to be unwavering in the application of fiscal discipline;
- to promote the national interest by setting the nation's objectives and building a consensus toward their achievement;

- to pursue these objectives in a manner that recognizes Canada's diversity as a source of strength and innovation;
- to aim for tangible, practical results for Canadians so they can hold their governments to account;
- to defend the *Charter of Rights and Freedoms* and be a steadfast advocate of inclusion;
- to demand equality of opportunity so that prosperity can be shared by all Canadians; and,
- to assert Canada's interests and project our values in the world.

The following table highlights the several key themes of the October 2004 Speech from the Throne, which serve as further impetus for our plans and priorities.

Highlights of the Speech from the Throne (October 2004) and Impacts for the RCMP

Theme	Impact/Role for the RCMP	Our Contribution
A Strong Economy – <ul style="list-style-type: none"> • continued debt reduction; transparent, accountable management; priority-based decision making • investment in people • strengthened ability of Canada to generate and apply new ideas – building on strong science and technology foundation • increased investment in new and early-stage businesses • fostering Canadian capabilities in key enabling technologies • smart government – making 'business' easier in Canada • regional and sectoral development; Canada's North 	<ul style="list-style-type: none"> • quality of life and capacity to support social goals depend on globally competitive economy • accountability, responsibility, ethics • research and development, science and technology • advancing technology – biotechnology, information and communications as drivers of innovation and productivity in 21st century economy • outward, proactive vision of Canada's role in the world 	<ul style="list-style-type: none"> • modern comptrollership; performance management • police sciences – National Police Services; Technical Policing Operations • recruitment • ensuring strong and stable institutions and marketplace (organized crime priority); safeguarding diamond industry and Northern development (organized crime; contract and federal policing; National Police Services) • Government-on-Line

Theme	Impact/Role for the RCMP	Our Contribution
The Health of Canadians – <ul style="list-style-type: none"> • focus on coordinated responses to infectious disease outbreaks and other public health emergencies • improved access to key treatments; increase in health care personnel and community care services; safe and affordable drugs; reduced waiting times • more efficient assessment of foreign credentials • initiatives to address unique Northern health care challenges • health promotion; health protection legislation; annual report on health status of Canadians 	<ul style="list-style-type: none"> • expanding concepts of public/population health increasingly linked to safety and security, including response to emergency situations • opportunities to improve relationships with key partner agencies at several levels (e.g., Health Canada, Public Health Agency) • consistent with RCMP's community policing philosophy and community well-being principles • concentrated efforts re. health care in North – supports Aboriginal strategic priority • potential impact of increased access to drugs, trafficking and related crime and social problems • health protection legislation – impacts on our role in quarantine enforcement, as well as emergency management 	<ul style="list-style-type: none"> • ideas for improvements in community well-being, especially in emergency situations • improved relationships, information sharing and integration of effort with partners, including Health Canada, Public Health Agency, Pan-Canadian Public Health Network, etc. • primary knowledge of health issues confronting range of communities, particularly Aboriginal and Northern • potential to link health promotion activities to ongoing community policing initiatives • consultation with Health Canada on initiatives to improve access to drugs, in order to mitigate illegal activities • ongoing consultation with Health Canada on health protection legislation • implications for frontline training and response
Children, Caregivers and Seniors – <ul style="list-style-type: none"> • national system of early learning and child care • tax-based support – support for Canadians who care for aged or infirm relatives or those with severe disabilities; assistance to people with disabilities in becoming more self-reliant • seniors – New Horizons program – to sustain and maximize talent and contributions of seniors 	<ul style="list-style-type: none"> • opportunities to build relationships and engagement with Social Development Canada and Human Resources and Skills Development • linked to community policing philosophy; community well-being principles • supports Youth strategic priority 	<ul style="list-style-type: none"> • potential to identify linkages, partnerships and expansion to Youth priority and programs • opportunities to advance research, education and prevention in the area of child exploitation • potential to link community outreach on New Horizons program to ongoing community policing initiatives, particularly those involving volunteers • community policing and programs

Theme	Impact/Role for the RCMP	Our Contribution
Aboriginal Canadians – <ul style="list-style-type: none"> working with Aboriginal Canadians and provincial and territorial governments to create conditions for long-term development development of specific quality-of-life indicators and joint accountability framework 	<ul style="list-style-type: none"> opportunities to build relationships and engagement with Social Development Canada and Human Resources and Skills Development community policing philosophy; community well-being Aboriginal priority 	<ul style="list-style-type: none"> potential to identify linkages; partnerships in development of Aboriginal priority increased delivery of Aboriginal-specific programs experience in working and living in Aboriginal communities community policing and programs
Canadian Cities and Communities – <ul style="list-style-type: none"> New Deal for Canada's Cities and Communities – enabling long-term investment in new and sustainable infrastructure projects affordable housing commitment to human rights and mutual respect vibrant and creative culture 	<ul style="list-style-type: none"> policy and program development with key partners community policing philosophy; community well-being organized crime priority sustainable communities 	<ul style="list-style-type: none"> safe homes, safe communities organized crime priority – marketplace integrity, strong institutions community policing; RCMP as frontline responder heritage and reputation of RCMP sustainable development strategy
Our Environment – <ul style="list-style-type: none"> incorporating sustainable development into decision making producing cleaner and more efficient energy; eliminating toxins from our environment; building more sustainable communities commercialization of new environmental technologies; Green Procurement Policy; energy efficiency and R&D national plan for Kyoto Accord commitments working with partners on global challenges – clean air, clean water and invasive species 	<ul style="list-style-type: none"> environmental and sustainable development policy and program development with key partners opportunity to improve relationships with key partners opportunity to integrate sustainable development considerations into the decision making process community policing; sustainable communities organized crime priority 	<ul style="list-style-type: none"> sustainable development strategy – sustainable communities, stewardship of resources, corporate responsibility environmental management program – water and wastewater, integrated pest management, contaminated sites, storage tanks improve energy efficiency of RCMP employee housing and buildings implement energy reduction measures which will enable RCMP to achieve Kyoto commitment organized crime priority/ environmental crime investigation; environmental enforcement course

Theme	Impact/Role for the RCMP	Our Contribution
A Role of Pride and Influence in the World – <ul style="list-style-type: none"> international engagement in advancing national aspirations; strong international institutions International Policy Statement – integration: domestic and international policies; defence, diplomacy, development and trade more focused and integrated approach to securing open society – National Security Policy bridge building and enhancing relationship with US enhanced peacekeeping commitment – increase in troops, creation of Canada Corps 	<ul style="list-style-type: none"> opportunities to improve relationships with key partner agencies at several levels; policy and program development with key partners outward, proactive vision of Canada's role in the world international policing priority 	<ul style="list-style-type: none"> international policing, terrorism and organized crime priorities RCMP as peace- and nation-builder heritage and reputation of RCMP opportunities to build on partnerships – particularly with US – Smart Border, several integrated enforcement teams

d. A Safe and Secure Nation

'Safe communities' continues as a horizontal priority across Government agencies and departments. According to a recent survey, most Canadians expressed general satisfaction in the Government's efforts to ensure a safe and secure nation.

In an EKOS poll (*Security Monitor: Summary of Wave 6 Poll, Latest Figures on Opinions of Canadians About Issues of Public Safety and Security*), most Canadians were supportive of the Government's overall handling of national security; many in fact, felt more could be done in response to terrorism. The majority of Canadians surveyed also trusted the Government to strike the right balance between security and civil liberties. At the same time, many were willing to undergo some changes in personal security measures to further enhance national security.

The National Security Policy

The National Security Policy serves as the Government's framework for a more coordinated and integrated approach to national security. Six key components highlight the Policy:

- intelligence*: enhanced capacity and focus on security;

- emergency planning and management*: increased preparedness and coordination; seamless national emergency management; enhanced cyber security capacity;
- public health*: strengthening the frontline; enhanced capacity and response to health emergencies;
- transportation security*: focus on marine security; increased surveillance and enforcement of Canadian waters and marine facilities; enhanced cooperation with US partners;
- border security*: building on the Smart Border Accord; broader approach; increased cyber security measures (i.e., biometric and automated fingerprint technologies); and,
- international security*: peace and security; flexible, combat-ready military; support for developing, failed and failing states to achieve peace, order and good government; specific 2004 budget funding for peacekeeping, international assistance and security issues.

As a key partner in the national security community, the RCMP is proactively tracking the progress of the 56 initiatives identified as part of the National Security Policy and will continue to seek out opportunities to contribute

Overview

to this framework. We have designated 'leads' for each of the various initiatives, responsible for working with our policy centres to ensure engagement and monitoring of issues. We are also working with our partner departments and agencies on the development of a reporting matrix that may be used universally to report on our outcomes, based on our investments and initiatives.

National Security Investments

Canada's Anti-terrorism Plan incorporates five clear objectives:

- preventing terrorists from getting into Canada;
- protecting Canadians from terrorist acts;
- implementing legislative tools to identify, prosecute, convict and punish terrorists;
- keeping the Canada-US border secure and open to legitimate trade; and,
- working with the international community to bring terrorists to justice.

This includes:

- the equipment and deployment of more intelligence and frontline investigative personnel; improved coordination among agencies and enhanced marine security coastal surveillance (\$1.6B);
- improved screening of immigrants, refugee claimants and visitors (including detention and removals) for the quicker determination of refugee claims and for fraud-resistant Permanent Resident Cards (\$1B);
- improved critical infrastructure protection, emergency preparedness and response, and expansion of the anti-terrorism capacity of the military (\$1.6B);
- enhanced border security and improved infrastructure supporting major border crossings to ensure the legitimate flow of goods and people (\$1.2B);
- steps to improve health security, including implementation of the national smallpox procurement strategy (\$162M); and,
- improved aviation security through the creation of the Canadian Air Transport Security Authority (CATSA), and the purchase, deployment and orientation of explosive detection systems equipment for carry-on and checked baggage (\$2.2B).

Budget 2001 also created a security contingency reserve of \$345M over five years to respond to future security needs that could not be anticipated at that time. Budget 2003 provided an additional \$75M contingency reserve for security needs, including those as part of the Smart Border Action Plan. Finally, Budget 2004 provided an additional \$605M over five years in contingency, to address security priorities such as intelligence, border protection, and marine and cyber security.

e. Other Factors

• South Asia

With its specialized service menu, National Police Services is working to support the identification of individuals, with the deployment of several forensic specialists to the South Asian region. Forensic Laboratory Services (FLS) has undertaken to analyze ante-mortem samples from potential Canadian victims and if none are available, familial samples, for the purpose of victim identification. The creation of the Tsunami Missing Persons Task Force is also supporting families in their efforts to locate missing friends and family members.

At this time, it is difficult to determine what role the RCMP will play in the longer term in rebuilding South Asia. However, this global situation will likely affect our plans and priorities for International Policing – not only in the capacity of nation-building, but in ensuring the immediate safety and security of people in this region as they work to rebuild entire communities.

At the request of Foreign Affairs Canada (FAC), in addition to our team of forensic identification specialists, we have agreed to supply major crime investigators, logistics coordination and technical support, as well as assistance to Canadian mission activities on-site. With the potential of increased immigration of family members to Canada, our security screening processes will likely be impacted, many of which are now undergoing long-awaited technological improvements. Given the extremely vulnerable state of people in this region, increased monitoring and vigilance will also be required to ensure women and children are not exploited by organized crime factions.

We will continue to work closely with our partner agencies and departments to collectively consider best approaches in support of South Asia.

- **Internal Audit, Evaluation and Management Review/Quality Assurance**

A key element of the governance structure of the RCMP includes the provision of strategic, high quality and professional internal audit; program evaluation; and, management review (MR). Quality assurance (QA); the development/implementation of policies, standards, tools and procedures; and, annual and long-term risk-based audit/evaluation plans also serve to support Government-wide and Force priorities.

We have an effective internal audit function that provides assurance services on the soundness of risk management strategies and practices, management control frameworks, systems and practices, and information used for decision making and reporting. The findings of the Auditor General on Internal Audit indicate that our internal audit function meets the International Standards for the Practice of Internal Audit. Strong support from senior management for the audit function was noted and the results pointed to an internal audit group with extensive operational experience and professional qualifications; an effective quality assurance process; and, a comprehensive training plan to ensure a 'best in class' internal audit organization.

We have also revitalized the evaluation function to provide objective and independent assessments of the effectiveness, efficiency and relevance of our programs and policies. In addition, the evaluation group will offer advice to program managers for the development of risk-based accountability frameworks (RMAFs) and for Treasury Board submissions for new and renewing programs.

To ensure responsible programs and services, in addition to our corporate internal audit and evaluation services, an effective operations-oriented review program is in place. We have updated our QA/MR program and tools to include Integrated Risk Management (IRM) principles and regional review service groups are in place to promote effective program implementation.


- **Reports of the Standing Committee on National Security and Defence (SCONSAD)**

These various reports on national security collectively highlight the need for more coordinated information sharing and exchange. Partnerships are key – no agency can afford to work in stovepipes – and we have made great progress in breaking down jurisdictional and policy boundaries as we collectively work to ensure national security. The number of integrated teams – including Integrated Border Enforcement Teams (IBETs), Integrated National Security Enforcement Teams (INSETs), National Ports Enforcement Teams (NPETs), Integrated Market Enforcement Teams (IMETs), and Integrated Immigration Enforcement Teams (IETs) – speak to this effort.

We will continue to work closely with our partners to ensure improved processes and procedures that ensure accurate and timely information exchange.

- **Commission of Inquiry into the Actions of Canadian Officials in Relation to Maher Arar**

This matter is ongoing. We are actively coordinating our activities with other interested Government departments and agencies, as well as partner agencies through a dedicated project team which continues to serve as a focal point for the Inquiry.



SECTION II: DEPARTMENTAL PLANS, PRIORITIES AND PROGRAM ACTIVITIES

Our Program Activity Architecture

The Treasury Board Secretariat is working to modernize the management of Government expenditures through the Management Resources and Results Structure (MRRS). The intent is to provide a standard, Government-wide approach to planning and managing the relationship between resource expenditures and results for the purposes of improved financial and non-financial reporting to Parliament. In shifting the reporting of Estimates from the previous structure to the new Program Activity Architecture (PAA), departments will be positioned to more closely reflect what they do and how resources contribute to the achievement of strategic priorities and outcomes.

Our early efforts at moving to the Program Activity Architecture represent an attempt to reconcile information that traditionally followed business lines to reporting in the context of our strategic priorities and activities. The PAA somewhat remedies the disconnect in reporting; however, we are still not able to fully articulate our expenditures in this context. This is further complicated by the realization that our strategic priorities are very much-interconnected. To this end, figures, estimates and the classification of resources have resulted in a necessarily imprecise process that will enjoy considerable refinement into the future.

Safe homes, safe communities remains our overall goal, with three strategic outcome areas identified in support of our strategic priorities – quality federal and contract policing and policing support services. Program activities, sub-activities and sub-sub-activities are also detailed, cross-walked in table format according to our strategic priorities. While not all sub-sub-activities are listed, several key programs are highlighted – where numbers are indicated in parentheses, this is meant to show where sub-sub-activity also appears, in an effort to avoid repetition. Finally, it should be noted that resource allocations appear according to program activities and associated sub-sets and are not intended to reflect actual expenditures against our strategic priorities.

Our Program Activity Architecture – Strategic Outcomes and Key Results Expected

Quality Federal Policing –

ensuring the safety and security of Canadians and their institutions, both domestically and globally, as well as internationally protected persons and other foreign dignitaries, through intelligence-based prevention, detection, investigations and enforcement of laws against terrorism, organized crime and other criminal activity

Key Results Expected:

- reduced impact of organized crime
- reduced threat of terrorism
- safe and secure society

Quality Contract Policing –

healthier and safer Canadian communities through effective crime prevention, education, law enforcement and investigation

Key Results Expected:

- highest quality police services/programs
- prevention and reduction of youth involvement in crime as victims and offenders
- safer and healthier Aboriginal communities

Quality Policing Support Services –

support to Canadian policing investigations and enforcement organizations through critical intelligence, equipment, tools, systems, technology and education, to optimize the delivery of proactive, intelligence-based policing services and programs

Key Results Expected:

- leading-edge policing and security technology
- comprehensive, real-time intelligence and threat assessments
- increased efficiency and effectiveness of policing
- timely and high quality scientific tools, techniques and information management technology
- high quality learning and training opportunities and support

Our Program Activity Architecture

Department /
Agency :
Royal Canadian Mounted Police

SAFE HOMES, SAFE COMMUNITIES

Program Activity	1 Federal and International Operations	2 Protective Policing Services	3 Community, Contract and Aboriginal Policing	4 Criminal Intelligence Operations	5 Technical Policing Operations	6 Policing Support Services	7 National Police Services	8 Corporate Infrastructure				
OUTCOMES: contributions to...	STRATEGIC OUTCOME – quality federal policing – ensure the safety and security of Canadians and their institutions, domestically and globally, as well as internationally protect persons and other foreign dignitaries, through intelligence-based prevention, detection, investigation, and enforcement of the law against terrorism, organized criminals, and other criminal activity key results – reduced impact of organized crime; reduced threat of terrorism; safe and secure society and economy	STRATEGIC OUTCOME – quality Contract policing – healthier and safer Canadian communities through effective crime prevention, education, law enforcement and investigation key results – highest quality police services/programs; reduced youth involvement in crime as victims or offenders; safer and healthier aboriginal communities	STRATEGIC OUTCOME – quality policing support services – support Canadian policing investigation and enforcement organizations with critical intelligence, equipment, tools, systems, technology, and education to optimize the delivery of proactive, intelligence-based policing services and programs key results – leading edge policing and security technology; comprehensive, real-time intelligence and threat assessments; increased efficiency and effectiveness of policing; timely and high quality scientific tools, techniques and information management technology; high quality learning, training opportunities and support	STRATEGIC PRIORITIES Organized Crime Terrorism Aboriginal Communities Youth International Policing	Program Sub-activity 1.1 Financial Crime 1.2 Drugs and Organized Crime 1.3 Border Integrity 1.4 International Policing 1.5 National Security Operations 1.6 Special Initiatives 1.7 Program Activity Support	2.1 Protective Duties 2.2 Major Events 2.3 Special Initiatives 2.4 Program Activity Support	3.1 Provincial/Territorial Policing 3.2 Municipal Policing 3.3 Aboriginal Policing 3.4 Airport Policing Agreements 3.5 Community Contract and Aboriginal Policing Directorate 3.6 Special Initiatives 3.7 Program Activity Support	4.1 Organized Criminal Intelligence 4.2 Criminal Analysis 4.3 National Security Intelligence 4.4 Special Initiatives 4.5 Program Activity Support	5.1 Air Services 5.2 Behavioural Sciences 5.3 Protective Technology 5.4 Technical Investigation 5.5 Technical Security 5.6 Technological Crime 5.7 Departmental Security 5.8 Special Initiatives 5.9 Program Activity Support	6.1 National Operations Centre 6.2 On-Police Data Systems 6.3 Integrated Operations Support 6.4 Force Specific Programs 6.5 Special Initiatives 6.6 Program Activity Support	7.1 Forensic Laboratory Services 7.2 Information & Identification Services 7.3 Canadian Police College 7.4 National Child Exploitation Coordination Centre 7.5 Criminal Intelligence Service Canada 7.6 Special Initiatives 7.7 Program Activity Support	8.1 Corporate and Executive Services 8.2 Corporate Management and Communications 8.3 Chief Human Resources Officer Sector 8.4 Strategic Direction 8.5 Chief Information Officer Sector 8.6 Special Initiatives 8.7 Program Activity Support

Strategic Priority: Service to Aboriginal Communities

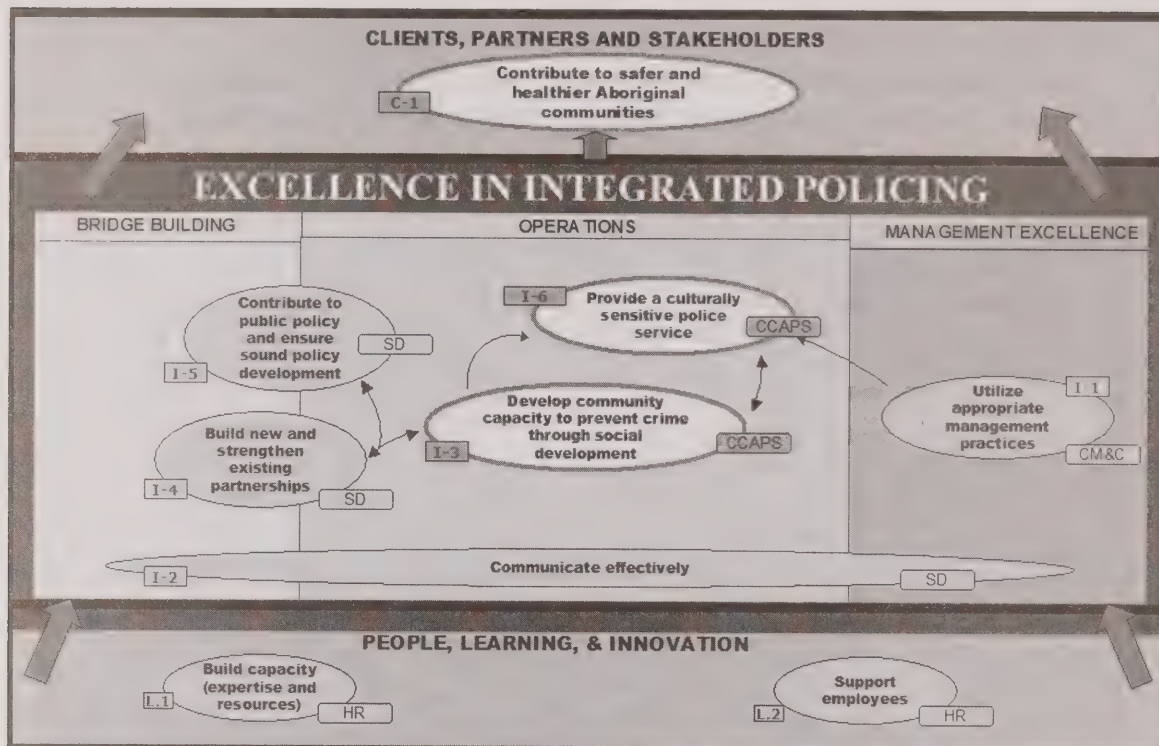
... contributing to the long-term wellness and safety of Aboriginal communities through a holistic and culturally competent approach

What makes this a priority –

- RCMP service delivery to close to 600 Aboriginal communities, including over 180 First Nations communities and 74 Community Tripartite Agreements
- Ongoing Government focus on Aboriginal affairs: October 2004 Speech from the Throne; long-term development, specific quality of life indicators and accountability report card
- A statistical profile of Aboriginal communities that continues to rank them closer to poor countries than rest of Canadian population on key social indicators (i.e., health, life expectancy, disposable income, education)
- While Aboriginal population represents small proportion of Canadian population as whole, constitutes significant proportion in some provinces and territories [i.e., in Nunavut, Inuit represent 85% of territory's total population; 51% of Northwest Territories, almost 1/4 (23%) of Yukon, and about 14% of Manitoba and Saskatchewan's populations]
- Aboriginal population is younger and growing more quickly than non-Aboriginal; children under 14 represent one-third of Aboriginal population – far higher than 19% of Canadian population; Aboriginal youth – key vulnerable population
- Aboriginal children currently under age 15 will be entering workforce within next 10 to 15 years – in Manitoba and Saskatchewan, these young people may account for 1/4 of new workplace entrants
- Aboriginal unemployment rate continues to be higher than rest of Canadian population; Aboriginal youth (ages 15-24) – twice as likely to be unemployed; part of increasingly diverse homeless population
- Aboriginal people disproportionately impacted by criminal justice system – account for approximately 18% of federally-incarcerated population, yet represent only 3% of Canada's population – this has increased by 9% in the last 20 years; more likely than average Canadian offender to be incarcerated for violent crimes
- Aboriginal baby boom – many Aboriginal youth are being recruited by organized crime groups and Aboriginal-based gangs – profound effect on gang activity and incarceration rates; other important social implications

(Sources: RCMP Environmental Scan, 2004; Canada's Performance, 2004; CISC Annual Report on Organized Crime in Canada 2004; October 2004 Speech from the Throne; RCMP policy centres)

Service to Aboriginal Communities Strategy Map



Plans and Priorities

- provide a culturally sensitive policing service
- develop community capacity to prevent crime through social development
- contribute to public policy and ensure sound policy development
- build new and strengthen existing partnerships
- communicate effectively to internal/external partners and stakeholders
- build capacity in terms of expertise and resources, while supporting employees

Strategic Outcome

Contribute to safer and healthier Aboriginal communities

- Contribute to the long-term wellness and safety of Aboriginal communities through a holistic and culturally competent approach

Intermediate Outcomes

- Provision of culturally sensitive policing services
- Effective use of Provincial Policing Service and Community Tripartite Agreements
- Demonstrated value for service provided to Aboriginal communities
- New and strengthened partnerships

Immediate Outcomes

- Improved structure within Aboriginal Policing Services by building capacity and supporting employees
- Developed community capacity to prevent crime through social development

PAA Activity

- 3 Community, Contract and Aboriginal Policing (\$1,849.7M)

PAA Sub-activities

- 3.3 Aboriginal Policing: Provides policing services to Aboriginal communities in eight provinces and two territories through cost-shared police service agreements
- 3.5 Community, Contract and Aboriginal Policing Directorate: Develops and implements policies, strategies and models for policing; responsible for policies concerning crime prevention and victim services; police service agreements; research and development of policing models, tools and technologies; roadway safety; critical incident standards; and, youth policies (\$6,935K)

PAA Sub-sub-activities

- 3.5.1 Aboriginal Policing Support Services: Develops and implements policies and initiatives for policing services to Aboriginal communities (\$988K)

Key Performance Measures

- percentage change in crime rate/negative social issue in each Aboriginal community
- client satisfaction rating in provision of culturally sensitive service
- stakeholder, partner and citizen perception as to whether RCMP is a valued partner in contributing to safer and healthier Aboriginal communities

Key Partners

Aboriginal partners (e.g., non-governmental organizations), such as Assembly of First Nations, Metis National Council, Inuit Tapirit Kanatami, Congress of Aboriginal People, Native Women's Association of Canada; federal departments, such as Privy Council Office, Indian and Northern Affairs, Health Canada, Justice Canada, Human Resources and Skills Development Canada; and, provincial/territorial government/ministries, as required

Highlights

Safer and Healthier Communities

The continued development and implementation of strategies and programs to address the needs of Aboriginal communities across Canada hallmark our efforts to deliver on our Aboriginal strategic priority. This includes plans developed in consultation with Aboriginal communities to identify primary social issue(s) or offence(s) of concern. Reduction targets, established in consultation with the community, are based on community and police partnerships – to ensure a client-centred service, aimed at achieving targeted results.

National Community and Aboriginal Policing Services (NAPS) has produced Development and Quality Assurance Guides to assist detachments in preparing their community plans. These practical tools, developed in direct response to an identified need, will better support members in their planning efforts, as well as in assessing the strengths, limitations, achievements and overall impacts of programs and priorities. Community plans developed in both our youth and Aboriginal priorities will be validated through the use of a Quality Assurance template, which is included in the second Guide.

As a result, we will be able to identify key areas of focus from the perspective of the communities we serve. With the development of appropriate tools and techniques, detachments will also benefit from the use of a standardized approach in meeting the unique needs of each community, as well as reporting on their activities and impacts. This will offer us additional data on how we are meeting our Aboriginal priority objectives, and how we are contributing to safer and healthier Aboriginal communities.

In addition to the ongoing development of community plans, we have signed a Protocol with the Assembly of First Nations to establish a framework which will develop strategies for addressing community safety problems. The intent of the Protocol is to establish ongoing channels of communication with the Assembly of First Nations, as well as offer a mechanism to facilitate crisis management and conflict resolution. Key to its spirit is the shared desire to divert conflict and ensure public safety in Aboriginal communities, as well as build a trust-based relationship within the context of existing Treaty and Constitutional obligations.

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Culturally Sensitive Service

In our efforts to consider other ways to offer culturally sensitive service, we are advancing our bias-free policing strategy. Consistent with the International Association of Chiefs of Police resolution on this issue, our work will cover several aspects, including:

- advancing the RCMP's Mission, Vision, Values and Commitment to our Communities in Canada's new and culturally dynamic context;
- establishing and supporting sustainable partnerships (e.g., community and other agencies) to prevent or resolve problems that could impact on community safety and quality of life; and,
- contributing to an increased awareness and understanding of Canada's cultural diversity within our organization and the communities we serve.

As this strategy unfolds, several tools and program delivery components will be developed to ensure a policy that is not only consistent with our community policing philosophy, it is representative of our commitment to ensure client sensitive policing services which reflect well on Canada's cultural diversity.

Our Challenges

Demographics –

Several key trends continue with respect to Canada's Aboriginal population – the growth demographic of the youth population, their status on key social indicators (i.e., health, education and income), as well as the difficult socio-economic environments in many First Nations communities.

In examining Aboriginal youth, other key factors come into play, including the rising youth population and their increased 'urbanization'. Without family or social structures to support and guide them as they move into urban centres, this can exacerbate their vulnerability (i.e., evidence of increased use of food banks and shelters), both in terms of victimization and in becoming targets for gang recruiters – this is also a disturbing trend.

This has implications for our Aboriginal and youth priorities, as well as our Human Resources. In the context of our plans and priorities, it also serves to reaffirm the need for early intervention and community involvement in the development of plans and priorities.

Partnerships –

Several of our programs depend on partnership support, including funding. Strategies are in progress to sustain programs; we are continuing to actively consider other funding opportunities as part of the Government's Employment Equity program and through horizontal partnerships.

Recruitment –

A rigorous recruitment strategy for Aboriginal people is necessary to ensure a police service more representative of the Aboriginal population. This presents several challenges. Police services in Aboriginal communities are required to react to and address crisis situations regularly, which makes recruitment more difficult. We police rural, isolated and Northern Aboriginal communities that rely on police agencies extensively due to a lack of key community services. The implications are such that police officers working in these communities require unique and diverse skill sets.

Strategic Priority: International Policing

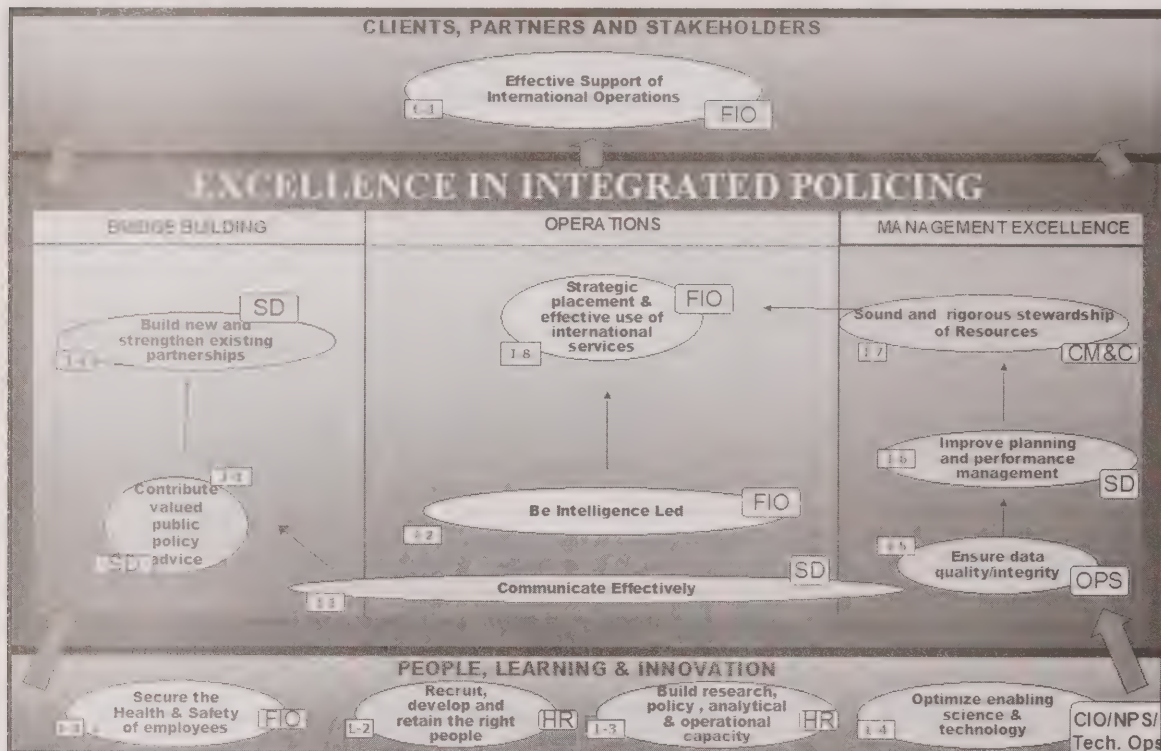
... providing effective support of international operations/initiatives by using modern management and assessment practices; ensuring that the services provided meet the needs of our domestic and international clients and partners; and, contributing to the common priorities of combating organized crime and terrorism

What makes this a priority –

- Government public safety and security priorities; October 2004 Speech from the Throne – A Role of Pride and Influence in the World, including raising Canada's international profile; commitment to build on success of Smart Border initiative, as well as partnership with US
- Although trend data is unavailable, 43% of Canadians, over half (53%) of Americans and 71% of Mexicans thought their country was less safe than it was 10 years ago
- Only 22% thought their country was safer than it was 10 years ago; 57% – less safe
- 43% of Canadians believed international security was poor; 18% rated as good; 38% of Americans and 34% of Mexicans believed international security was poor; 24 and 29% respectively viewed as good
- Canada's 'new' relationship with US – prosperity and security closely linked; sharing of longest undefended border in world, with nearly \$1.8B in goods and services and 300,000 people crossing daily
- National/international security concerns continue – global community; partnerships; integration and intelligence-led policing; need for international intelligence in support of operations
- 80% of major investigations have an international component
- Enhanced reputation of Canada's Role in World: international peace-builder with credibility and influence; more strategic approach to foreign policy and relationship management
- Ongoing requests for assistance from developing nations to provide advice and assistance on conflict resolution, human rights and democratization – reputation, professionalism and credibility of RCMP on international front – 'police force of choice'

(Sources: Canada's Performance, 2004; RCMP Environmental Scan, 2004; October 2004 Speech from the Throne; 2003 Voice of the People poll – Gallup International; RCMP reports and policy centres)

International Policing Strategy Map



Plans and Priorities

- support Government foreign policy objectives and international policing operations/activities in Canada and abroad
- build new and strengthen existing partnerships, both in Canada and internationally
- strategically allocate and effectively use services – based on sound intelligence/information
- be intelligence-led – implement decisions based on critical analysis of information
- strategically build partnership capacity – promote Canadian model of justice by building capacity of global partners
- contribute to public policy – seek more effective participation in and contribution to informed decision making in public policy regarding international issues
- market and promote services – ensure that RCMP employees and relevant national and international communities are aware of the

benefits, advantages and capacity of international policing services

- secure the health and safety of employees abroad
- communicate effectively to external/internal audiences

Strategic Outcome

Effective support of international operations/initiatives

- Use modern management and assessment practices to ensure service provision meets the needs of our domestic and international clients and partners; contribute to the common priorities of combating organized crime and terrorism

Intermediate Outcomes

- Enhanced information/intelligence exchange
- Improved evidence collection abroad
- Long-term partnerships

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

- Support of Government priorities
- Improved intelligence collection

Immediate Outcomes

- Increased/enhanced partnerships
- Timely processing of international requests
- Increased awareness of international police services

PAA Activity

- 1 Federal and International Operations (\$552M)
- 2 Protective Policing Services (\$104M)

PAA Sub-activities

- 1.4 International Policing: Enhances international cooperation between RCMP and foreign partners; provides support and assistance in prevention and detection of offences to Canadian federal laws, liaises with foreign criminal police partners; coordinates activities related to Interpol; selects, trains and deploys Canadian police personnel on UN CIVPOL missions (\$11,786K)
- 2.1 Protective Duties: Protection of foreign dignitaries visiting or residing in Canada, including official residences and designated sites (\$56,664K)
- 2.2 Major Events: Planning, implementation and delivery of security and policing for international events hosted by Canada (\$10,902K)

PAA Sub-sub-activities

- 1.4.1 International Operations: Provides support and assistance in the prevention and detection of offences to Canadian federal laws; liaises with foreign partners; coordinates activities related to Interpol (\$6,930K)
- 1.4.2 Interpol: Focuses on criminal activity with international ramifications; Interpol Ottawa serves as principal link between Canadian and international law enforcement communities and provides unique range of essential services to optimize international effort to combat crime (\$2,961K)
- 1.4.3 Peacekeeping Services: Selects, trains and deploys Canadian police personnel on UN civilian police missions and provides them and their families with logistical support; service provision in accordance with Canada's foreign policy requirements (\$0 – funding through CPA)

- 1.4.4 International Travel/Visits: Responsible for the approval, coordination and post-travel evaluation of RCMP employees' attendance at international conferences, seminars and workshops; passport and visa control for official Government of Canada travel by RCMP employees; administers and manages international law enforcement and related government visits to the RCMP to ensure proper protocols and processes are followed (\$1,421K)

Key Performance Measures

- number of international requests for investigative assistance received by Interpol; % supported
- number of urgent (domestic and international) requests for assistance received by Interpol; % actioned within 24 hours
- number of requests from Canadian law enforcement and government agencies to foreign countries for investigative support; % supported
- number of non-urgent (domestic and international) requests for assistance received by Interpol; % actioned within 72 hours
- client satisfaction ratings

Key Partners

Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC); Foreign Affairs Canada (FAC); Canadian International Development Agency (CIDA); Department of National Defence (DND); United Nations (UN); the Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE); the Commonwealth Police Development Task Force (CPDTF); the Organization of American States (OAS); participating Canadian law enforcement agencies

Highlights

South Asia

The earthquakes and tidal waves in South Asia have had a devastating impact on this region of the world, with the full scope of this tragedy continuing to unfold. Canadian officials continue to closely monitor the situation.

At the request of Foreign Affairs Canada (FAC), a team of ten forensic specialists has been deployed to Bangkok, Thailand and will work where forensic assistance is needed most. Until the team is able to make a full assessment of the situation (including the development of a victim identification plan), it is difficult to determine the extent of the job ahead, or whether future deployments may occur.

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Tsunami Missing Persons Task Force

We have established the Tsunami Missing Persons Task Force to assist family members and friends of Canadian citizens who are still missing as result of the disaster in South Asia. The national task force includes Canadian experts on the collection of information surrounding major cases who will work with families and friends of those still unaccounted for in the disaster. Supported by police officers directly seconded from their regular duties, their work will be assisted by police officers in our detachments, as well as provincial, municipal, territorial and Aboriginal police forces from across Canada. In all cases, the privacy rights of Canadians will be respected.

The Canadian Police Peacekeeping Contribution

Canada continues to be an acknowledged leader in international police peacekeeping and peace support operations. Since 1989, the RCMP has managed the deployment of over 1,500 police officers to 25 missions around the world. We rely heavily on the cooperation and assistance of other Canadian police services, such as those in provinces, territories and municipalities to meet the growing international demand for Canadian police expertise. Work of police peacekeepers includes:

- training, reforming, professionalizing and democratizing police organizations;
- investigating human rights violations;
- overseeing the security and human rights of returned refugees and displaced persons;
- exercising executive police authority;
- acting as a liaison between organizations and factions;
- assisting with humanitarian activities; and,
- encouraging a neutral political environment, free from intimidation during the electoral process.

Requests for personnel come from multilateral organizations, including the United Nations (UN), the Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE) and the European Union (EU). Decisions to deploy Canadian police officers are made by senior officials from Foreign Affairs Canada (FAC), the Canadian International Development Agency (CIDA) and Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC) under the Canadian Police Arrangement (CPA). Established in 1997, this serves as

the policy framework and funding mechanism to provide Canadian police expertise as part of Canada's contribution to international peace support operations.

Cote d'Ivoire

Canadian police mentors and advisors are responsible for ensuring compliance with international standards for the administration of justice and human rights. This includes assisting local authorities in restoring a police presence and in re-establishing the rule of law; trainers are responsible for assessing and identifying current standards and essential training needs. Consistent with our International Policing priority, our participation in the UNOCI serves to confirm Canada's support for the United Nations, as well as our commitment to peacekeeping missions.

In May 2004, eight Canadian police officers from across the country were deployed to the peacekeeping mission with the United Nations Operations in Cote d'Ivoire (UNOCI). The contingent included representatives from the Ontario Provincial Police, the Montreal Police Service, and the RCMP. The mission has since been extended for an additional six months. There are currently six Canadian police officers deployed, with four more joining the mission in February 2005. The Civilian Police Commissioner for this mission is also a senior RCMP member.

Haiti

The Government of Canada, through CIDA funding, and with the RCMP as its executing agency, has been supporting policing efforts in Haiti since 1994. Between 1994 and 1996, we have provided 56 instructors to the Haitian Police Academy under the responsibility of the International Criminal Intelligence Training Assistance Program (ICITAP), a US Justice Department Agency. In this capacity, Canadian police officers were assigned to the recruit training program to assist in course curriculum development, as well as to deliver training. In a one-year period (February 1995-1996), 5,300 recruits were trained at the Haitian Police Academy and joined the ranks of the Haitian National Police (HNP), created in 1995 following the dismantling of the military.

Between 1994 and 2000, we have coordinated the participation of more than 550 Canadian police officers to successive UN CIVPOL missions in Haiti. The civilian police mandate has progressively evolved – from delivering policing services with an executive mandate,

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

ensuring a secure and stable environment for elections, assisting in the selection and training of the new HNP, to monitoring newly trained officers and providing advice for the institutional development of the police service.

In June 2004, the United Nations Secretariat formally requested that Canada provide civilian police for the United Nations Stabilization Mission in Haiti – MINUSTAH. As part of a three-phase plan, 100 Canadian police officers have been deployed, staggered throughout July, September and October 2004. In addition to preparing candidates for deployment, International Peacekeeping conducted a reconnaissance mission to assess safety and security issues in the area, as well as the working and living conditions and the status of available medical facilities.

Partnerships

Building on our experience in international peace building and peacekeeping, as well as our relationships with Interpol, Europol and our foreign liaison and training programs, we will strengthen our ability to develop new partnerships and agreements on behalf of the Canadian police community.

We are maintaining a close working relationship with Foreign Affairs Canada (FAC) in the preparation of the Report on Representation Abroad, in addition to the development of both a generic interdepartmental and specific agency Memorandum of Understanding (MoU) on operations and support in missions abroad and related service standards. This initiative represents a major step forward in our efforts to further a consistent and integrated approach to common service delivery in international missions.

International Travel

Consistent with Treasury Board policies on travel and our efforts to enhance our management accounting practices, our International Travel and Visits Branch continues to work with other programs and policy centres to ensure that administrative travel is not only of value, that the knowledge and contacts gained by employees attending events around the world are shared within the organization. Not only has this made for a more efficient and effective system to monitor and track international travel, substantial savings have been realized, with funds re-allocated to other areas of higher need.

Given that all administrative travel must now be formally evaluated and reported on, a post-travel assessment document has also been developed. Once the Travel and Visits Tracking System (a travel database) becomes operational in 2005, employees will be required to enter post travel reports on this system and share information or contacts gained during travel with appropriate managers, business lines and liaison officers.

Our Challenges

South Asia –

At this time, it is difficult to determine what role we will play in the longer term in rebuilding South Asia. However, this global situation will likely impact on our plans and priorities for International Policing – not only in the capacity of nation-building, but in ensuring the immediate safety and security of people in this region.

We will continue to work closely with our partner agencies and departments to collectively consider best approaches in support of South Asia.

Evolution of International Policing –

Our role in international policing continues to evolve – events such as the situation in South Asia may mean that 'nation building' takes on new connotations; in particular, until the Canada Corps is firmly established.

This has implications for our recruitment and training. As in our other priorities, the role of the frontline responder in international policing is extensive, requiring a broad, yet specialized skill set. Our members on missions serve multiple functions – emergency response, crisis intervention, social work, health care intervention, negotiation and facilitation, as examples among many.

At the same time, national and international investigations are becoming longer, more complex and resource-depleting. Without due diligence, the high profile nature of these investigations can negatively impact on our organization and the Government. These factors not only affect other operations (as resources are redeployed to higher priorities), they speak to a need for more robust protocols, processes and procedures that better enable these investigations – many of these are now under development. And, given the challenge of providing excellent service with finite funding, we will continue to explore opportunities to leverage partnerships in shared plans and priorities.

Strategic Priority: Organized Crime

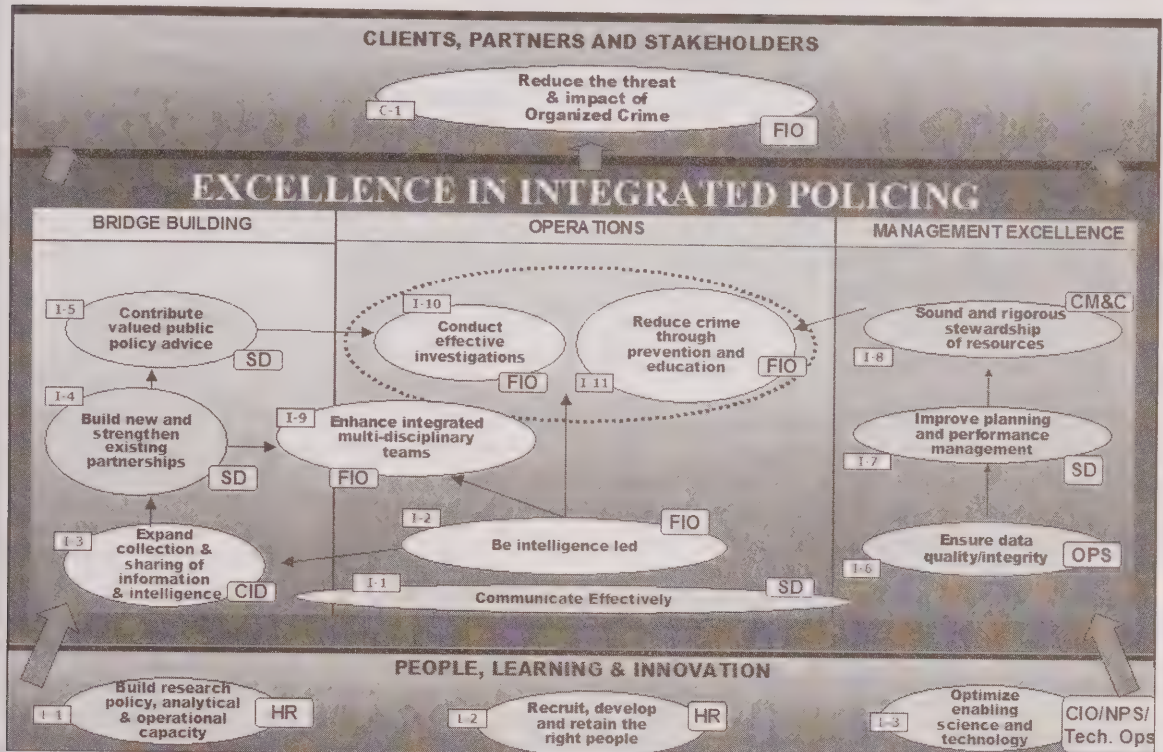
... reducing the threat and impact of organized crime by disrupting, dismantling and preventing organized criminal groups, both domestically and internationally

What makes this a priority –

- Government public safety and security priorities continue; strong national/international institutions and economy; Canada's Cities and Communities
- Available data suggest current annual global revenues from illicit criminal activities include: \$100 to 300B from drug trafficking; toxic and other hazardous waste dumping; \$9B from automobile theft in the US and Europe; \$7B from alien smuggling; widely disparate figures (i.e., \$1-20B) for theft of intellectual property through pirated videos, software and other commodities
- Global trade in pirated goods – estimated at \$450B USD (5-7% of total value of global trade)
- Transnational; IT innovations facilitating intellectual property crime – ID theft – \$2B losses in US alone; 900% increase in volume of counterfeit notes passed over last decade
- Drug trafficking = principal source of revenue for most organized crime groups; recognition that some of the profit derived from drug sales may eventually find its way to terrorist and other insurgent groups who are also involved directly/indirectly in drug trade
- Direct and indirect links between production, distribution and use of controlled substances and other criminal activities
- Detrimental consequences of drug abuse include physical, emotional, economic and social harms to both individual Canadians and Canadian society
- Ripple effects felt – drug abuse costs OECD countries more than \$120B per year in enforcement, prosecutions, prisons, prevention, treatment; health care and financial losses
- Marine ports as primary point of entry – smuggling of illicit drugs, tobacco, alcohol and firearms
- More than 174M people 'on the move' – more than double number 35 years ago; illegal movements increasingly significant – annual illegal entry estimated at 500,000 to US, Canada, Australia and New Zealand; 800,000 to 4M trafficked across international borders

(Sources: RCMP Environmental Scan 2004; CISC Annual Report on Organized Crime in Canada, 2004; RCMP policy centres; October 2004 Speech from the Throne)

Organized Crime Strategy Map



Plans and Priorities

- reduce the threat and impact of organized crime in Canada
- reduce the supply of and demand for illicit drugs in Canada
- create an environment of reduced drug supply where demand reduction efforts have a greater likelihood of success
- contribute to the security of the Canadian economy and seek to protect Canadians and their governments from financial crimes
- conduct effective investigations – enhance our capability and capacity to effectively conduct organized crime investigations
- reduce demand and opportunity for crime and victimization through prevention and education
- be intelligence-led – effective, intelligence-based priority setting and decision making

- expand the collection and sharing of information and intelligence; facilitate greater contribution; develop new sources of information; and, collect data on new and emerging subject areas
- build new and strengthen existing partnerships, both within Canada and internationally
- contribute to public policy at earliest stage of development
- enhance multi-disciplinary teams – promote integration of members from various operational programs to strengthen and enhance capacity to achieve operational priorities
- support Canadian law enforcement agencies and the courts in the fight against organized crime by providing the most timely criminal history information
- contribute to the fight against organized crime by offering advanced courses, specialized seminars and other learning opportunities to RCMP, Canadian and international police and partner agencies

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

- conduct applied and theoretical research, contribute to the environmental scan, provide policy analysis development and advice; program design, policy and program monitoring and evaluation
- communicate effectively – articulate internally and externally, the RCMP's role in reducing the threat and impact of organized crime
- strengthen Canada's criminal intelligence community by supporting CISC's Automated Criminal Intelligence Information System (ACIIS), the database for sharing criminal intelligence on organized and other serious crime affecting Canada
- support Canada's law enforcement community by participating in CISC's Integrated National Collection Plan and contributing to the production of the National Threat Assessment on organized and other serious crime affecting Canada

Strategic Outcome

Reduce the threat and impact of organized crime

- Disrupt, dismantle and prevent organized criminal groups that have an effect in Canada, both domestically and internationally

Intermediate Outcomes

- Effective organized crime investigations, both domestically and internationally
- Greater awareness of the effects of organized crime through prevention and education

Immediate Outcomes

- Improved detection and targeting of organized crime offences and groups
- Enhanced ability to investigate organized crime offences/groups

PAA Activity

- 1 Federal and International Operations (\$552M)
- 3 Community, Contract and Aboriginal Policing (\$1,849.7M)
- 4 Criminal Intelligence Operations (\$62.5M)
- 5 Technical Policing Operations (\$156M)
- 7 National Police Services (\$136.6M)

PAA Sub-activities

- 1.1 Financial Crime: Contributes to the security of the Canadian economy and seeks to protect Canadians and their governments from financial crimes perpetrated by organized crime and others (\$86,170K)
- 1.2 Drugs and Organized Crime: Focuses on combating organized crime, as well as drug-related social and economic harm to Canadians; works to reduce supply of and demand for illicit drugs using an integrated approach involving measures for prevention, education, enforcement, counseling, treatment and rehabilitation (\$112,510K)
- 3.1 Provincial/Territorial Policing: Provides policing services to eight provinces and three territories through cost-shared police service agreements (\$310,911K)
- 3.2 Municipal Policing: Provides policing services to diverse municipalities in seven provinces through cost-shared police service agreements (\$62,928K)
- 4.1 Organized Criminal Intelligence: Responsible for assessment, monitoring and coordination of all organized crime or other serious criminal activity (\$12,579K)
- 7.1 Forensic Laboratory Services: Provides forensic evidence involving the collection, examination, interpretation and reporting of evidence relating to exhibits (\$45,646K)
- 7.3 Canadian Police College: Provides advanced and specialized training in police management and the investigation of organized crime (\$5,374K)

PAA Sub-sub-activities

- 1.1.1 Commercial Crime: Reduces, controls and prevents business-related or white collar crimes (also 3.1.4, 3.2.4) (\$19,863K)
- 1.1.2 Proceeds of Crime: Oversees RCMP's contribution to Integrated Proceeds of Crime (IPOC) partnership against money laundering; identifying, restraining and forfeiting illicit and unreported wealth accumulated through criminal activity (\$4,871K)
- 1.1.3 Money Laundering: Involves investigation and prosecution of major organized crime groups operating in Canada; removal of financial incentive for engaging in criminal activities (\$9,627K)

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

- 1.1.4 Integrated Market Enforcement: Jointly managed integrated teams that focus on most serious cases of corporate and market fraud
- 1.2.1 Organized Crime: Reduces threat and impact of organized crime groups, dismantling or disrupting their structures (\$12,161K)
- 1.2.6 Integrated Organized Crime Investigation Units: Integrated units from various agencies and departments that investigate, prosecute, disrupt and dismantle organized crime activities (\$18,794K)
- 1.2.9 Drug Enforcement (new): Contributes to reduction in supply of and demand for illicit drugs through disruption of criminal organizations responsible for importation, production and supply of illicit drugs in Canada; disrupts supply routes and prevents illicit drug production and distribution; reduces demand for drugs and drug abuse through prevention, public education and support of alternative forms of justice
- 1.3.1 Federal Enforcement: Responsible for investigation of more than 250 federal statutes in a variety of areas, including environmental crime and wildlife, airport/marine federal enforcement services, consumer protection, public safety and financial loss to the federal government (\$15,086K)
- 3.1.4 Commercial Crime: Conducts commercial crime investigations, including bankruptcy, securities and income tax crimes, corporate and business fraud, counterfeiting, corruption of officials and white collar crime (also 3.2.4) (\$2,363K)
- 3.1.5 Criminal Intelligence: Conducts research and analysis to identify criminal activities (e.g., organized crime); develops, collects, analyses and disseminates intelligence to accredited police departments to assist in investigations; provides support to major criminal investigations proposed or undertaken by field units (also 3.2.5) (\$2,555K)
- 5.6.1 Technological Forensics Support: Conducts search, seizure and analysis of electronic evidence in support of criminal investigations (\$1,859K)
- 7.1.1 Counterfeits and Documents: Provides forensic analysis of suspect travel documents, currency and payment cards to determine if they are genuine (\$1,750K)

Key Performance Measures

- percentage of identified organized crime groups disrupted
- number of identified organized crime groups based on SLEIPNIR disrupted as a result of Proceeds of Crime investigations
- percentage of investigations initiated as a result of intelligence threat/risk assessments
- percentage of identified high risk market/corporate fraud cases investigated
- number of clandestine labs and marihuana grow operations disrupted

Key Partners

PSEPC; CBSA; Transport Canada (TC); Canada Revenue Agency (CRA); Finance; Health; Bank of Canada; Industry Canada; Canadian Heritage; Citizenship and Immigration Canada (CIC); FAC; DND; UNCIVPOL; US Immigration and Naturalization Services (USINS); FinTRAC; FAMD; SPMD; Canadian Security Intelligence Service (CSIS); private industry (e.g., Canadian Bankers Association, international airlines); municipal, provincial and territorial agencies responsible for health, education and corrections; Canadian and foreign law enforcement agencies

Highlights

Integrated and Intelligence-led Policing

Canadian intelligence is in transition. The changing nature of threats has led to an extensive re-examination of the intelligence function, as well as the roles and responsibilities of various actors. This 'rethinking' – including an increased need to break down organizational, informational and jurisdictional barriers and the 'internationalization' of intelligence – is receiving renewed impetus.

Countering the growth of organized crime groups and disrupting their structures and sub-groups is contingent on improving the coordination, sharing and use of criminal intelligence. As reported in our Departmental Performance Report, Criminal Intelligence Service Canada (CISC) produces a fully integrated annual provincial and national threat assessment. In 2004, the National Threat Assessment was adopted by the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP) as their foundation document for establishing a national, intelligence-led policing model, as well as enforcement priorities.

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Our strategic threat assessments indicate we need to take a more proactive approach in seeking out intelligence and in investigating these organized crime groups. We will actively participate in CISC's National Collection Plan, which will provide us with important base material for the production of strategic assessments. We will measure our progress on this effort, building on partnerships between our internal and external criminal intelligence communities.

In partnership with criminal intelligence resources and other law enforcement agencies, we will use threat assessments to ensure practicality in selecting the highest priority targets for investigations. In an effort to enhance our ability to conduct effective investigations, we will scrutinize examinations to identify capacity gaps and where appropriate, implement measures to provide redress; in specific, those investigations that involve a significant investment in financial and human resources.

We are constantly striving to improve our quality, sources and integrity – to ensure effective, intelligence-based priority setting and decision making. In our efforts, we will continue to maximize tools that have been developed for this purpose – including threat assessments and PROOF (Priority Rating of Operational Files). With a view to efficiently managing file workloads, we will also use PROOF to systematically evaluate and prioritize our files. To strengthen our national security program management, sensitive cases will be tracked and evaluated. An action plan is also under development to enhance the role of our National Operations Centre (NOC).

Information maintained in our operational and management databases is critical to informed decision making. Checks and balances continue to be implemented to ensure the timeliness, accuracy, completeness, validity and reliability of data. Measures to preserve data quality and timeliness are also being adopted.

These initiatives will result in better threat assessments, more focused operational files and enhanced ways to increase intelligence and evidence gathering in support of integrated enforcement teams.

By conducting reviews, such as the FIO A-Base, Federal Policing Program and International Liaison Program Reviews, as well as the Investigative Capacity Gap Study, which examined FIO's requirements for combating criminal organizations, we will be better able to ensure the strategic placement and effective use of resources.

Partnerships

As an intelligence-led organization, it is critical that the RCMP is able to share timely and relevant information with domestic and international partners, including Canadian and international law enforcement agencies, the criminal justice community and public sector partners.

In addition to offering leadership in the development and implementation of tactical plans with our law enforcement partners, we are continuing to consider improvements in processes and organizational responsibilities around the collection and analysis of foreign intelligence. We are also tracking the number of foreign requests we receive for assistance. This information will help ensure we are not only meeting the needs of our clients, we are developing appropriate intelligence products in our efforts to reduce the threat of terrorist activity in Canada and abroad. Moreover, it will support our efforts to better gauge program and workload requirements.

As in our other priorities, partnerships are key to our success – and we are increasing our use of secondments and furthering the formation of integrated teams to enhance inter-agency information exchange, as well as the sharing of best practices. Examples of our partnerships include:

- municipal/provincial police officers to Interpol Ottawa;
- a representative from the US Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives assigned to Headquarters to support the development of bilateral strategies on illicit alcohol and tobacco trades;
- an RCMP secondment to the Pearson Peacekeeping Centre;
- as part of Canada's Drug Strategy, partnerships with various departments, governments and non-government organizations to ensure an efficient and balanced approach to reducing the demand for and supply of drugs; and,
- dedicated intelligence staff from Canada and the US, co-located in four locations close to the border, in order to provide timely information to IBETs, other enforcement units and federal agencies in both countries.

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

In addition, we are a key contributor to the Canada-US Cross-Border Crime Forum, an annual bi-national event which addresses outstanding cross-border crime issues. Eight sub-groups support the Forum by developing short- and long-term solutions for the law enforcement and criminal justice communities. Our Deputy Commissioner Operations and Integration also co-chairs the National Coordinating Committee on Organized Crime, which is responsible for identifying national public policy issues, developing national strategies and initiatives to combat organized crime, and advising on the nature, scope and impact of organized crime.

Drugs

As part of the global drug problem, the harmful consequences of illicit drug use and abuse include physical, emotional, economic and social effects to both individual Canadians, as well as Canadian society. The RCMP supports the balanced approach to the drug situation in Canada – including law enforcement, education, awareness, prevention and diversion to treatment.

The large profit incentive has also led to organized crime controlling much of the drug production, importation and distribution in Canada. As such, there is much interaction, cooperation and relationship between the issues of organized crime and our Drug Program.

Apart from traditional drug-related harms, two emerging trends have been noted in Canada in recent years – the large increase in cannabis cultivation and the increased use of synthetic drugs. The latter has led to more diversion of precursor chemicals and the production of these substances in clandestine laboratories. A troubling trend of crime groups has been to establish these activities in residential neighbourhoods. This practice has several negative impacts – increased criminal activity in residential areas, decreased real estate values, fire hazards, health risks and environmental dangers. There is also evidence of increasing organized crime involvement in this activity.

As part of Canada's Renewed Drug Strategy, enforcement teams have been established and dedicated to targeting organized crime's involvement in these activities. Teams are based in locations with the largest concentration of this activity.

We will continue to work with various law enforcement agencies, departments, governments and non-government organizations to ensure an efficient and balanced approach to reducing the demand for and supply of drugs. This includes collaborating with our partners across the country to target organized crime groups.

Human Trafficking

Extremely disparate, annual global human trafficking estimates range from 800K to 4M people trafficked across borders yearly. Victims are viewed as commodities – expendable, reusable and resalable.

Human trafficking – or trafficking in persons (TIP) is a profit-motivated crime, with revenues estimated to approach those of annual organized crime drug profits. Potential economic pay-offs and low risks continue to entice traffickers, making it one of the most lucrative and fastest growing areas of organized crime. Orchestrated by powerful, internationally-networked criminal groups, they rely on the same routes, distribution networks and methods used for drug and weapon trafficking; many in fact, are turning to human trafficking over drugs and weapons.

This poses several challenges for health and safety, public order, and immigration and border management services – many of which have yet to be determined as information and statistics are so various. More in-depth research and analysis is required so that plans and priorities can be better defined. An increase in governance frameworks at national, regional and international levels is also required; obstacles, however, remain – only 25 countries are actively pursuing TIP as a serious crime.

In Canada, trafficking in persons became a specific offence in June 2002 under the *Immigration and Refugee Protection Act (IRPA)*. We have also created a task force to coordinate domestic and international investigations, as well as enhance our efforts in combating TIP. This includes:

- implementing a widespread awareness campaign focusing on the criminal aspects of TIP and its effects on victims;
- promoting the international development of protocols to combat and disrupt TIP;
- strengthening international partnerships, as well as the exchange of information and intelligence and the development of international investigation standards;

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

- developing new partnerships at all levels of government to target organized trafficking;
- working with other police agencies, as well as federal departments and agencies to develop a strategy for prevention, education and enforcement; and,
- revising our current Immigration and Passport training program to incorporate a more in-depth investigative look at TIP.

Our Challenges

Balance – Preserving the quality of investigations and upholding the rights and freedoms guaranteed under the *Charter* is essential. The need for carefully crafted guidelines and review/oversight mechanisms will continue to figure prominently in our intelligence-led policing efforts and investigations.

Canada's Diamond Industry – Canada is currently the third largest producer of diamonds in the world, with 15% of global production. Within two decades, it could become the largest, with the number of mines anticipated to increase from two to ten. This could provide new opportunities for infiltration by organized crime, as well as increased risk of other criminal activity. Industry expansion also raises capacity issues as more targeted law enforcement may be required in the longer term, which will further impact on our operations. We are continuing to proactively monitor this emerging industry.

Cyber Crime – Canada remains both a target and source of attacks due to its high connectivity rate. In 2003, it was the 5th overall target, with 5,000 attacks; the third target of commercial attacks; and, the first originator of attacks per capita.

Cyber-related crimes continue to challenge law enforcement. Innovations and advancements in telecommunications, computer and other technologies are constant. Threats are growing rapidly in nature and the capacity for harm, and there is increasing concern that terrorists could exploit vulnerabilities in information networks and infrastructures. Effective law enforcement response is evolving, with our success contingent on furthering our technical capability, flexibility, innovation and our partnership-driven approach.

Identity Theft – Identity theft continues as one of Canada's fastest growing crimes. Complaints received by the PhoneBusters National Call Centre are skyrocketing – in 2003, there were 15,020 phone reports of identity theft, with losses of \$21.5M; up from 8,187 victims and \$11.8M in 2002.

There is evidence of larger-scale frauds – increasingly elaborate fraud schemes and the theft of entire databases, with the Internet as the preferred technology of choice. As in other technology-related crimes, criminal groups are adept at exploring rapidly-changing technology, location and tactics to outpace law enforcement.

A proactive approach – including ongoing research and development, continuous skills upgrading and partnerships with the private sector – will be key in our efforts to combat identity theft.

Counterfeiting – Affordable and increasingly powerful technologies – such as scanners, laser printers and quality paper – have made counterfeiting affordable and accessible. Counterfeit currency bills seized nearly quadrupled between 2001 and 2003; Ontario and Quebec were most affected, with 82% of all seized notes. In 2003 alone, about 443,000 counterfeit bills were passed, compared to 1.4B genuine notes in circulation.

New bank notes were introduced in 2004 – with enhanced security features to impede would-be counterfeiters. To thwart criminals, these features are intended to be difficult to copy, yet easy to verify.

Proactive monitoring and involved partnerships with the private sector to enhance an awareness of counterfeiting practices will be critical to our efforts.

Training and Recruitment – The complexity and proliferation of offences associated with organized crime requires us to ensure that employees are well prepared.

Many intelligence agencies are working to bolster their collection and analytical capacity. The FBI, CIA and the United Kingdom's MI5 are undertaking aggressive agent and analyst recruiting strategies. The challenge: finding qualified analysts with the requisite language skills, security clearances and skill sets.

Strategic Priority: Terrorism

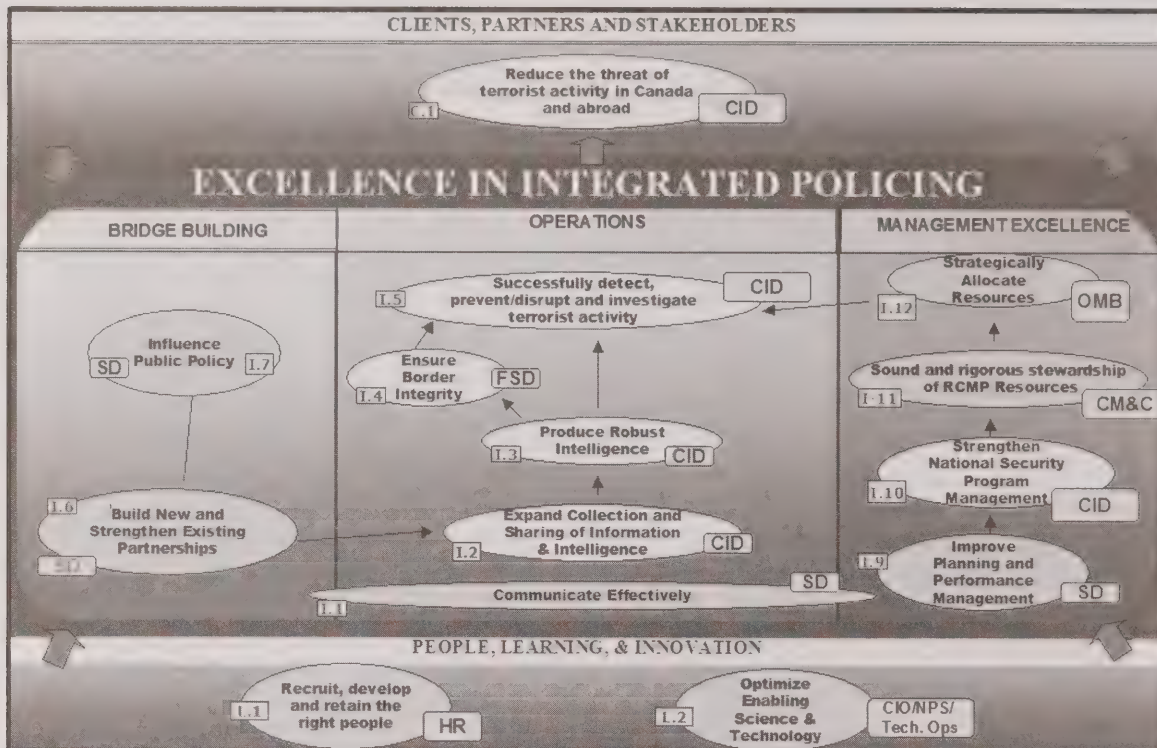
... reducing the threat of terrorist activity by preventing terrorists and extremists from operating in Canada and abroad

What makes this a priority –

- Government priorities – public safety and security; commitment to build on success of Smart Border; strengthened continental security; A Role of Pride and Influence in the World
- Threat of terrorism still prominent – Voice of the People Gallup poll
- Terrorism – waged by state and non-state actors; WMD and CBRN; suicide bombings – taking lives, wreaking havoc on economic infrastructures and creating environment of fear in public
- Global security environment in transition – unpredictable violence with threats from both natural and man-made sources undermining global stability
- Threats that cross borders and menace integrity of nations and/or health of citizens – key security challenges – transnational character to many threats; threats increasingly generated from diffuse sources; difficult to define; increasingly international in composition
- 'Baby al-Qaeda' – next generation of terrorists; composed of dozens of loosely structured networks; dominate terrorist landscape; undertake operations without central command structure
- Disruption of terrorist groups progressing, but networks still active – experts estimate there are 30-40 terrorist groups worldwide affiliated with al-Qaeda, with presence in 60 countries; 18,000 'graduates' from training camps still operational
- Approximately 85% of Canada's trade is with the US; more than 300,000 people cross the border every day
- 3,700 large cargo and passenger ships dock in Canadian ports and nearly 3.5M containers pass through ports annually; many Canadian ports receive some form of international shipping – all are potentially vulnerable

(Sources: Canada's Performance, 2004; October 2004 Speech from the Throne; RCMP policy centres; Voice of the People International poll; RCMP Environmental Scan, 2004)

Terrorism Strategy Map



Plans and Priorities

- contribute collectively to national security by protecting Canadians from terrorism, organized crime and other border-related criminality, while allowing for the secure and effective international movement of people and goods
- reduce the threat of terrorist activity in Canada and abroad through intelligence-led policing
- ensure border integrity – work with partners to create 'smart borders'; prevent entry of those who pose terrorist threat
- successfully detect, prevent/disrupt and investigate terrorist activity
- expand the collection and sharing of information and intelligence
- produce robust intelligence – to provide a real-time, comprehensive map of terrorism in Canada
- build new and strengthen existing partnerships, nationally and internationally

- contribute to public policy – enhance RCMP participation in public policy at earliest stage of development
- implement national program management in the detection, prevention and investigation of terrorist activity
- communicate effectively to internal and external audiences

Strategic Outcome

Reduce the threat of terrorist activity in Canada and abroad; prevent terrorist groups from operating in Canada and abroad

Intermediate Outcomes

- Effective terrorism investigations, both nationally and internationally
- Enhanced ability to detect, prevent/disrupt and investigate terrorist offences/groups

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Immediate Outcomes

- Improved collection, production, coordination and sharing of information and intelligence
- Enhanced partnerships – nationally and internationally

PAA Activity

- 1 Federal and International Operations (\$552M)
- 2 Protective Policing Services (\$104M)
- 3 Community, Contract and Aboriginal Policing (\$1,849.7M)
- 4 Criminal Intelligence Operations (\$62.5M)
- 5 Technical Policing Operations (\$156M)
- 7 National Police Services (\$136.6M)

PAA Sub-activities

- 1.2 Drugs and Organized Crime: Focuses on combating organized crime, as well as drug-related social and economic harm to Canadians; works to reduce supply of and demand for illicit drugs using an integrated approach involving measures for prevention, education, enforcement, counseling, treatment and rehabilitation (\$113,880K)
- 1.3 Border Integrity: Responsible for enforcement issues related to Canada's borders and enforcement of more than 250 federal statutes (\$138,183K)
- 1.5 National Security Operations: Responsible for operational activities relating to RCMP's mandate for security-related criminal offences under the *Security Offences Act* (\$19,746K)
- 2.1 Protective Duties: Protection of foreign dignitaries visiting or residing in Canada, including official residences and designated sites (\$56,664K)
- 4.3 National Security Intelligence: Responsible for assessment, coordination and monitoring of all national security criminal investigations and intelligence, both nationally and internationally (\$2,525K)
- 7.1 Forensic Laboratory Services: Provides forensic evidence involving the collection, examination, interpretation and reporting of evidence related to exhibits (\$45,646K)

- 7.2 Information and Identification Services: Contributes through a national information exchange system with Canadian and international law enforcement agencies on matters such as criminal records and fingerprints (\$40,018K)

PAA Sub-sub-activities

- 1.3.2 Immigration and Passport: Responsible for investigating violations of Acts related to citizenship offences, Canada passport offences, frauds, forgeries and conspiracies (\$39,768K)
- 1.3.4 Integrated Border Enforcement: Multi-agency enforcement teams emphasizing harmonized approach to prevent, deter and detect illicit activity cargo or people who may pose a threat to the safety and security of Canada, the United States and the international community (also 1.6.2, 4.4.2) (\$26,253K)
- 1.3.5 Marine Security: Integrated and strategic approach to prevent, deter and detect illicit activity cargo or people who may pose a threat to the safety and security of Canada, the United States and the international community (also 1.6.19) (\$9,242K)
- 1.6.1 INSETs: Enhances collective ability to combat national security threats through increased capacity for collection, sharing and analysis of intelligence with respect to targets that are threat to national security (also 4.4.1) (\$1,210K)
- 2.1.4 CACPP: Activities related to the administration of the Canadian Air Carrier Protective Program, including policy centre, central travel unit, central training and delivery of program through field units
- 3.6.17 CBRN: Ensures RCMP can respond to CBRN threats and incidents through education, tools and training (also 5.8.17) (\$2,322K)
- 5.6.1 Technological Forensics Support: Conducts search, seizure and analysis of electronic evidence in support of criminal investigations (\$1,859K)
- 7.1.1 Counterfeits and Documents: Provides forensic analysis of suspect travel documents, currency and payment cards to determine if they are genuine (\$1,750K)

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Key Performance Measures

- percentage of investigations initiated as a result of intelligence/threat risk assessments
- percentage of border integrity investigations initiated by intelligence profiles
- number of new projects commenced against INSET priority groups
- number of new files opened, active and tracked relative to Criminal Extremist Priorities (CEP)
- number of tactical intelligence packages that lead to national-level investigations

Key Partners

PSEPC; CBSA; PCO; CSIS; CSE; CIC; CACP; US Border Patrol; US Coast Guard; US Customs; US DEA; Interpol; Europol; CICAD; International Association of Chiefs of Police and counterpart agencies and working groups in the US, UK and Australia

Highlights

In our efforts to expand the collection and sharing of information and intelligence, we will consider opportunities to share information regarding crime in Canada. The creation of the Threat Assessment Centre is consistent with our efforts to expand the collection and sharing of information and intelligence. This trend to 'common threat assessments' could in fact lead to international assessments.

Our goal is to investigate 100% of all incoming requests from foreign agencies for intelligence assistance. Not only will this offer information on the amount of work being done in support of these partners, it will demonstrate how we are contributing to the objective of reducing the threat of terrorism abroad, and how our efforts are potentially impacting on/contributing to our international policing priority.

Integrated Partnerships

Our ongoing commitment to furthering integrated and intelligence-led partnerships is illustrated by our participation in national security committees and working groups aimed at enhancing intelligence, transportation security, border integrity and

information sharing. We continue to demonstrate leadership in the implementation of these important partnerships. For example:

- Integrated Border Enforcement Teams (IBETs) – comprised of five core agencies, including the RCMP (lead), Canada Border Services Agency (Customs & Immigration), the US Coast Guard, and US Bureaux of Immigration and Customs Enforcement (ICE) and Customs Border Protection/Office of Border Patrol (CBP/BP);
- International Joint Management Team (IJMT) – comprised of senior management from each core IBET agency to set joint policy direction to guide IBET operations in providing an enhanced border integrity presence along the Canada/US border;
- Integrated Market Enforcement Teams (IMETs) – an RCMP-led initiative that we participate in with other law enforcement agencies, the DOJ, Canada Revenue Agency, Provincial Securities Commissions and other provincial/national securities regulators;
- Combined Forces Special Enforcement Units (CFSEUs) – integrated teams of police officers and other government agencies with a mandate to expose, investigate, prosecute, dismantle and disrupt organized and other criminal enterprises; and,
- in addition to several ongoing partnerships, work with various partners to establish the first national Public Order Working Group.

We are also working to be a value-added partner with Transport Canada in the area of air security through our Canadian Air Carrier Protection Program, as well as marine security through the enhancement of port security (i.e., NPETs), which will require further enhancement in the coming year. Interpol is actively collaborating with CIC/CBSA to provide intelligence on internationally-wanted persons and on the development of a protocol regarding foreign police investigators wishing to enter Canada. An integrated plan for horizontal service delivery to domestic and foreign partners is also being put in place, involving specific Memoranda of Understanding (MoUs) and accountability measures with our federal partners.

Public Safety and Anti-terrorism (PSAT)

In addition to our ongoing efforts to further the several important initiatives highlighted in our last performance report, we have implemented a strict governance model to ensure appropriate investments in our national security initiatives. A PSAT coordinator holistically monitors initiatives and works with 'owners' to ensure program alignment and assist in the identification of funds. An annual work plan is developed for each initiative and is tracked according to our performance management regime.

We have also instituted an annual national reallocation process, whereby PSAT funds are moved to higher PSAT priorities. This is usually a mid-year exercise to ensure work plans can be optimized. PSAT initiatives are also examined as part of an annual realignment process for their relative value and performance.

Consistent with Management Accountability Framework (MAF) principles and Government-wide prioritization of activities, we realized that efficiencies could be obtained from reallocation and realignment, rather than seek additional or new funding. We were the first department to engage Treasury Board in this exercise and have met with success to date.

Critical Incidents and CBRN

Lessons learned from previous major emergencies and exercises have enhanced an appreciation for our approach to emergency preparedness and response. Within the RCMP, the Critical Incident Program is responsible for developing and implementing policies, standards and procedures for a broad range of emergency services – including Public Order; Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN); Emergency Management Operation Plans and Exercises; Emergency Response Teams; Negotiators; and, Incident Management and Command. These specialist response functions are being synergistically applied in refocusing our approach toward a holistic, integrated, all-hazards readiness and response strategy. Key to this initiative is the continued integration and interoperability of these emergency services with our partner agencies. It is also our intention to achieve measurable improvements in emergency responsiveness to community needs during all-hazards events.

Our Challenges

The Changing Face of Terrorism—

Disease, pandemics and bio-security are predicted to become more pressing global issues. More comprehensive and inclusive analyses of these issues and their impact on security are required so that policy makers can shape appropriate responses. The law enforcement community will also need to increasingly partner with health protection agencies to ensure effective and integrated prevention and response strategies.

Impacts—

There is concern that our enforcement successes in some areas (i.e., major ports) could result in the 'displacement' of criminal activity to smaller ports, leaving them at risk. We are working to ensure a holistic approach to our efforts so that all Canadian ports are safe and secure.

Strategic Priority: Youth

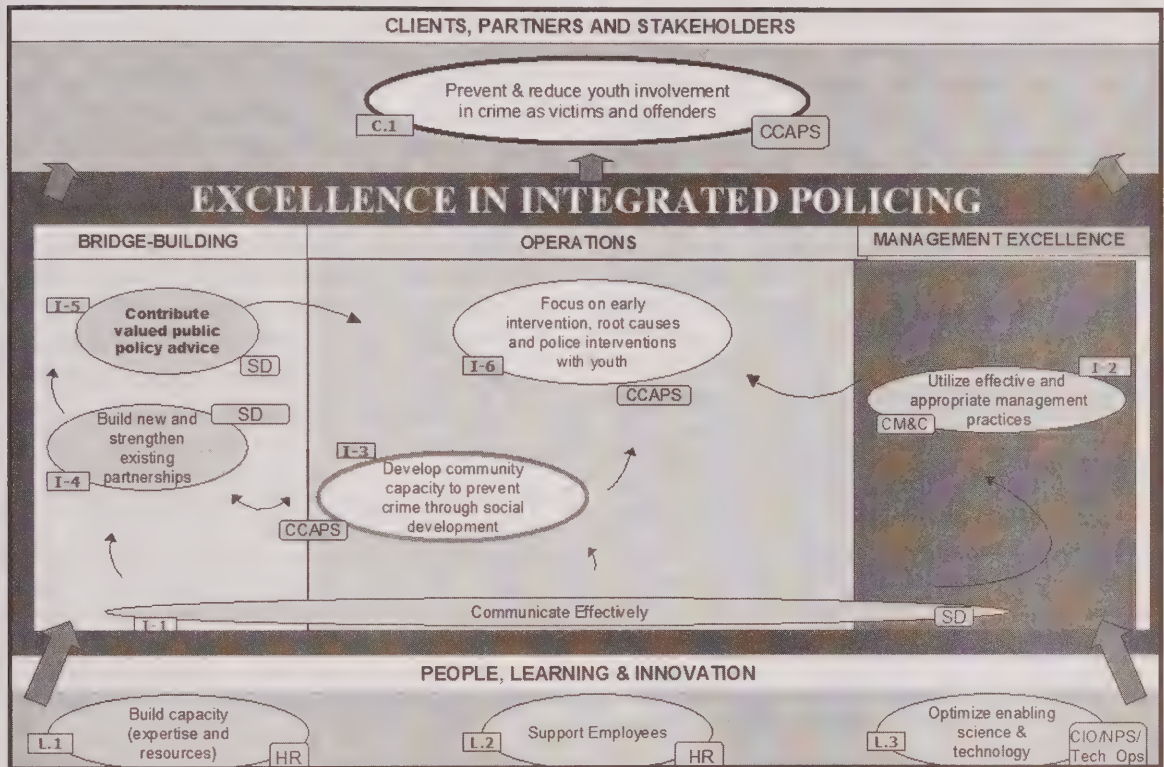
... preventing and reducing youth involvement in crime as victims and offenders by implementing a continuum of responses that are consistent with the Youth Criminal Justice Act that address root causes and enhance community capacity

What makes this a priority –

- Government priorities and social policies: Children, Caregivers and Seniors; public safety and security; crime prevention/diversion; learning and innovation
- Rising family dissolution – one in four children live through parental separation by age 10; 19% live with single parent, primarily mother; children who experience separation/divorce are more likely to separate in adult life
- Child poverty – 1 in 6 – or 1M children growing up poor – rate has remained steady at about 15% in past three decades
- Poverty among children of recent immigrants (those arriving in Canada within the last ten years) – more than twice national rates
- Number of people using food banks up 92% in past decade – estimated 42% of users are children; also homeless
- UNICEF report on child poverty – ranks Canada 17th out of 23 developed countries on child well-being
- Children of low income families exhibit higher rates of poor health, hyperactivity and delayed vocabulary development – evidence that early childhood development, parental and family leave and child care programs redress economic disadvantages associated with poorer health outcomes
- Technological advances – continuing to facilitate increased availability of child pornography in Canada and internationally
- Criminal networks have emerged online in order to share child pornography and learn from others
- Child pornography (possession, manufacture and distribution) cases reported in US rising dramatically – fourfold increase between 1998 and 2003; according to US DOJ, 1 in 5 children (ages 10 to 17) receives unwanted sexual solicitations online

(Sources: RCMP Environmental Scan, 2004; CISC Annual Report on Organized Crime in Canada, 2004; Canada's Performance 2004; October 2004 Speech from the Throne; RCMP National Youth Strategy)

Youth Strategy Map



Plans and Priorities

- prevent youth crime – address underlying causes and respond to needs of young persons, especially those in situations of risk
- enhance the protection of children on the Internet and pursuit of those who use technology to exploit them
- optimize responses to youth who offend – with an emphasis on early intervention, meaningful consequences, restorative approaches and community involvement
- seek input from communities, especially youth and youth-serving organizations; provide expertise and leadership in facilitating community problem-solving; prevention and intervention strategies
- build on community capacity to prevent crime and use restorative processes
- contribute valued public policy advice

- prevent crime in Canada's youth by providing appropriate courses and other learning opportunities to police officers
- communicate effectively – disseminate information, internally and externally, on good policing practices with youth and the benefits of crime prevention through social development

Strategic Outcome

Prevent and reduce youth involvement in crime as victims and offenders; implement an effective, comprehensive, sustainable long-term response to youth crime and victimization that addresses root causes and builds on community capacity

Intermediate Outcomes

- Enhanced focus on early intervention and root causes of youth crime and victimization
- Increased emphasis on rehabilitation and integration of youth who offend

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Immediate Outcomes

- Enhanced knowledge-based, intelligence-led response to youth issues
- Engaged community in collaborative approach to crime prevention and problem solving

PAA Activity

- 3 Community, Contract and Aboriginal Policing (\$1,849.7M)
- 5 Technical Policing Operations (\$156M)
- 7 National Police Services (\$136.6M)

PAA Sub-activities

- 3.5 Community, Contract and Aboriginal Policing Directorate: Develops and implements policies, strategies and models for policing; responsible for policies concerning crime prevention and victim services, issues pertaining to police service agreements; research and development; roadway safety; standards for critical incidents and policies related to youth (\$6,935K)
- 5.2 Behavioural Sciences: Assists in identification of behavioural science-based tools; management and maintenance of sex offender registry (\$1,242K)
- 7.4 National Child Exploitation Coordination Centre: Conducts operational investigations, coordinates investigations and intelligence between police agencies, and develops standardized approaches to investigations of Internet-based child exploitation (\$6,186K)

PAA Sub-sub-activities

- 3.5.2 Community and Youth Programs: Develops and implements crime prevention and victim services policies, strategies and initiatives; contributes to shared understanding of youth involvement in crime to prevent and reduce youth involvement in crime and victimization (\$2,523K)
- 5.2.3 Sex Offender Registry: Development and implementation of National Sex Offender Registry (\$248K)

Key Performance Measures

- reduction of youth charged nationally
- increase in chargeable youth dealt with outside of court system nationally

- number of G-8 framework objectives implemented through the NCECC strategy
- number of Canadian children in sexual abuse images that are identified and located
- percentage of detachments that have implemented a revised youth plan to address identified youth crime or youth issue and have communicated key results
- percentage of Canadians, clients, partners and stakeholders satisfied with the RCMP as a valued partner in preventing and reducing youth involvement in crime as victims and offenders
- percentage of contract clients satisfied that RCMP is sensitive to issues pertaining to youth

Key Partners

DOJ; PSEPC; Industry Canada School.Net program; National Crime Prevention Centre (NCPC); Health Canada; Social Development Canada; INAC; Canadian Heritage; Industry Canada; FAC; provincial agencies, communities; national and international organizations with children and youth mandates (including Cybertip.ca); victims' services organizations; other police agencies; education sector

Highlights

To achieve our youth priority objectives, we continue to use a holistic approach, aimed at optimizing responses to youth who offend and youth victims. This is accomplished through promotion of training in "Safer Communities Workshops", which focus on crime prevention through social development – as do our other efforts, which keep youth out of the criminal justice system and include restorative processes.

One of our measures includes reducing the number of youth charged/increasing the number of chargeable youth dealt with outside of court system. There is some early indication that our efforts may be making a difference. According to our environmental scan, not only has overall youth crime continued to decrease, youth courts heard 84,592 cases in 2002/03 – 1% fewer than in 2001/02, and 20% fewer than in 1991/92.

In addition, the victim's role in the justice system continues to be enhanced. Restorative justice is gaining acceptance among criminal justice practitioners and the public, with hundreds of such initiatives in the past 15 years.

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

Our advocacy of social development in the prevention of crime is hallmarked by strong and sustainable links to community partners, such as schools and other youth-oriented agencies. Early intervention is key – and most effective when combined with community crime prevention programs.

For example, in Nunavut, our commitment to individual and community wellness is demonstrated by our efforts in the Embrace Life-Nunavut Suicide Prevention Council. The success of the Tom Jackson Dreamcatcher Tour speaks to what can be accomplished when concerned agencies work together.

The National Child Exploitation Coordination Centre

Computer technology continues to revolutionize the way we collectively work. The reduced cost of systems, accessibility, advancements in information technology, and the proliferation of global information networks have greatly enhanced our connectedness. At the same time, however, technology has also made children more vulnerable:

- a very high proportion of children between the ages of 6 and 16 have access to the Internet;
- a fair number have had online discussions with people they have met only in that way; and,
- a few who have encountered someone online have gone to meet that person, often on their own.

Sexual exploitation complaints have more than tripled since 2000. An increasing number of websites are also offering child pornography for a fee – and this demand is growing globally. Although not dominated by organized crime, there is increasing evidence of their involvement in crimes against children.

As part of National Police Services, the National Child Exploitation Coordination Centre (NCECC) was established in 2003 – to not only serve as an important information portal for the law enforcement community, but to advance research, education and prevention in the area of child exploitation.

Several initiatives are ongoing:

- building on an integrated strategic vision to ensure expedient information sharing and the utilization of best practices;
- ongoing communication (internally and externally) to foster strong relationships and involve client and partner suggestions into program development; and,

- ensuring integration by physically relocating secondments from other departments and agencies to strengthen working relationships and share in the challenges involved in building this centre.

In establishing this type of multi-faceted working group, we have already fostered support for the goals and objectives of our program – and all partners are committed to identifying and implementing solutions to better protect Canadian children from online sexual exploitation. This is consistent with the national strategy on child exploitation, which emphasizes information sharing, the cooperation of partners, an improved complaint system and legislative tools. G-8 countries have also committed to combating the sexual exploitation of children online through eight broad actions: law enforcement tools/training; intelligence and information gathering, dissemination and sharing; international cooperation; prevention/awareness; industry and non-government organization (NGO) cooperation; victim identification; suspect location; and, legislation.

Cybertip.ca

Protecting children from sexual exploitation on the Internet and bringing those who victimize children to justice requires a collaborative approach between law enforcement, industry and non-government organizations. In mid-2004, the National Child Exploitation Coordination Centre, Cybertip.ca and the Department of Justice met with service providers to explore ways to collectively accelerate efforts in combating the online sexual exploitation of children.

As a result of the meeting, a working group was established to identify and implement strategies to address these issues. Internet service providers are already involved in a number of ongoing domestic and international efforts – the next step is to collectively look at how effective these measures are and to identify new responses and best practices to better protect children against this kind of exploitation.

The Child Exploitation Tracking System

The Child Exploitation Tracking System (CETS) was designed to support more effective intelligence-based investigations of child exploitation by enabling collaboration and information sharing across police agencies. The successful partnership includes both private and public sectors – private industry supplied

Departmental Plans, Priorities and Program Activities

the technology, the Toronto Police Service marketed and highlighted initial requirements, and we are providing the infrastructure to operate the system. As of January 2005, we are also responsible for the maintenance and expansion of the system.

CETS is currently accessible by the NCECC, the Ontario Provincial Police (OPP) and the Sûreté du Québec; over 27 other police agencies are expected to have access to the service in early 2005.

The National Sex Offender Registry

In partnership with the provinces and territories, the Government is implementing the National Sex Offender Registry (NSOR) to provide rapid access by police to current vital information about convicted sex offenders, with the *Sex Offender Information Registration Act (SOIRA)* coming into force in December 2004.

The NSOR will play a major role in the protection of youth by enhancing investigations of sexual offences involving children and adults. It will also assist in the quick identification of repeat sex offenders. The new national registration system, the National Sex Offender Database, will enhance public protection and improve investigations of sex offences, by identifying possible suspects known to reside near to where an offence has occurred. With the database serving more than 60,000 law enforcement officials in every province and territory, an officer will be able to instantly obtain a list of sex offenders who are registered and living in the area, if there are 'reasonable grounds to suspect' that a sex offence has occurred. The sex offender database will allow police to conduct a search according to a full or partial address and the offence of the sex offender – or both. Offence and registration information will also be included, as well as other pertinent information.

The sex offender registry reflects an agreement reached with provincial and territorial ministers in late 2003 and is part of the Government's ongoing commitment to reform the *Criminal Code* and ensure the safety and security of Canadians.

Responsibility for the registry's administration and associated costs rests with the provinces, territories and local police agencies. Federal expenses have been limited to a \$2M capital start-up budget to support our efforts in the development of the database, as well as \$400K toward annual operating costs.

Our Challenges

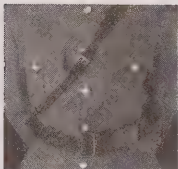
Demographics – The youth population is growing – and continues to be at risk: lone parent households are increasing; child poverty, neglect and education levels remain serious problems and further exacerbate the vulnerability of this demographic – and this is a reality across Canada. One of every six children in Canada lives in poverty.

Divisional business plans also suggest a correlation between crime and poverty rates for this population. In 2004, almost every province showed an increased use of food banks. In 2002, children under 18 accounted for close to 40% of food bank clients in the province of Ontario (*Hunger Count, 2004, Canadian Food Bank Association*). Most division plans note this situation puts them at greater risk – and this vulnerability is leading to increased youth recruitment and involvement in gangs.

Taken together, this information reaffirms the need for our focus on early intervention, diversion and education programs, and community involvement. Our youth and Aboriginal priorities are necessarily contingent on all of these approaches.

New and Emerging Issues – Child exploitation and human trafficking continue as emerging issues for law enforcement and require further research and investment. Partnerships will also be key to ensuring a collaborative and holistic approach to our efforts.

Recruitment and Training – Early intervention and partnerships with the community speak to our community policing philosophy. Supportive environments and specialized skill sets are required to deal with the various social issues before our youth.



SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION

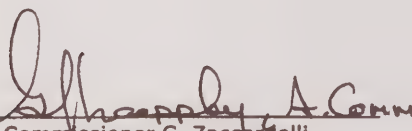
Management Representation Statement


Reports on Plans and Priorities 2005-2006

I submit, for tabling in Parliament, the *2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP)* for the Royal Canadian Mounted Police (RCMP).

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide for the Preparation of 2005-2006 Part III of the Estimates: RPP and DPR* –

- It adheres to the reporting principles and requirements prescribed in Treasury Board guidance.
- The reporting is based on the RCMP's approved accountability structure, as reflected in the Management Resources and Results Structure (MRRS).
- It accurately portrays the organization's plans and priorities and provides a basis for the results pursued with the resources and authorities entrusted to the RCMP.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by Treasury Board.


Commissioner G. Zaccardelli


Date

Organizational Information: The RCMP at a Glance

Our Mission

The Royal Canadian Mounted Police is Canada's national police service. Proud of our traditions and confident in meeting future challenges, we commit to preserve the peace, uphold the law and provide quality service in partnership with our communities.

- The RCMP has a history of over 130 years of service to Canadians.
- The RCMP has over 23,000 employees, including regular and civilian members and public service employees.
- RCMP presence: Headquarters, 4 regions, 14 divisions, 750+ detachments
- More than 75,000 volunteers assist the RCMP.
- The RCMP administers and enforces close to 60 federal statutes and agreements.

Our Mandate

Based on the authority and responsibility assigned under section 18 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, in its simplest form, the mandate of the RCMP is: to enforce laws, prevent crime, and maintain peace, order and security.

Organizationally, this multi-faceted responsibility includes:

- preventing and investigating crime and maintaining order;
- enforcing laws on matters as diverse as health and the protection of government revenues;
- contributing to national security;
- ensuring the safety of state officials, visiting dignitaries and foreign missions; and,
- providing vital operational support services to other police and law enforcement agencies.

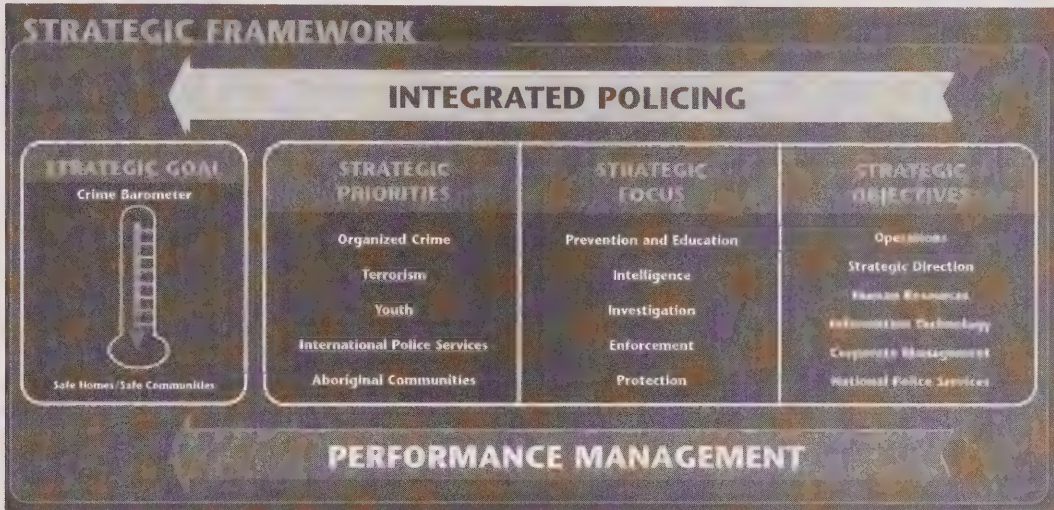
Our Vision

- to be a progressive, proactive and innovative organization
- to provide the highest quality service through dynamic leadership, education and technology in partnership with the diverse communities we serve
- to be accountable and efficient through shared decision making
- to ensure a healthy work environment that encourages team building, open communication and mutual respect
- to promote safe communities
- to demonstrate leadership in the pursuit of excellence

Our Strategic Framework

As Canada's national police force, the RCMP is entrusted with keeping Canadians safe and secure. Originally formulated in 2000, the Strategic Framework continues to serve as our 'road map' to our strategic goal of safe homes, safe communities.

Key changes in 2002/03 reflect our recognition that integrated policing permeated the entire Strategic Framework. Given their scope, Organized Crime and Terrorism have also been separated into distinct priorities to ensure we are better positioned in our response.



Our Structure for Service/ Program Delivery

Management Structure

The RCMP is organized under the authority of the *RCMP Act*. In accordance with the Act, it is headed by the Commissioner, who, under the direction of the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness Canada, has the control and management of the Force and all matters connected therewith.

The RCMP enforces laws made by or under the authority of Parliament. Administration of justice within the provinces, including enforcement of the *Criminal Code*, is part of the power and duty delegated to provincial governments. Police services are provided under the terms of policing agreements to all provinces (except Ontario and Quebec), the Yukon, Nunavut and the Northwest Territories, and under separate municipal policing agreements to 200 municipalities.

Senior Management Restructuring

Changes were made to the executive team structure in 2004 to better position the organization in meeting the goals of our policing environment. This realignment strikes a balance between our need to deliver key services across the country and the requirement to strengthen our involvement in key discussions and decisions regarding the safety and security of Canadians. It also highlights the importance of the critical services we provide across the country, including contract policing and those of the larger law enforcement community through National Police Services.

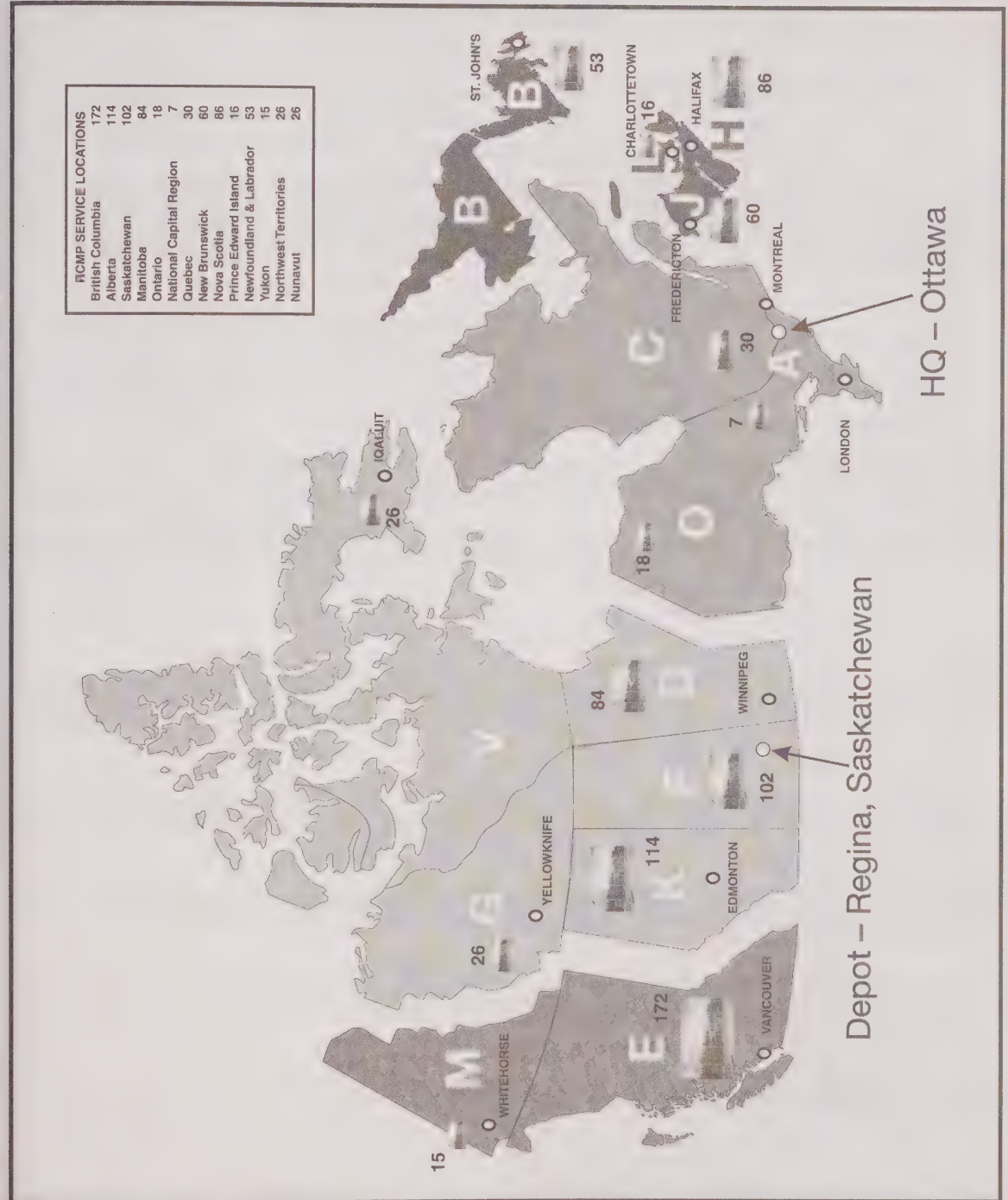
Key components of our new management structure include:

- **Deputy Commissioners Pacific, North West and Atlantic Regions:** to oversee operations in these regions;
- **Deputy Commissioner Federal Services:** to meet our federal policing mandate [includes Federal and International Operations (FIO), Protective Policing Services, as well as A,C and O Division operations];

Supplementary Information

- **Deputy Commissioner Operations and Integration:** to drive horizontal integration in all areas, including strategy, performance improvement and operations [includes Criminal Intelligence Directorate (CID), Strategic Planning and Policy Branch (SPPB), Integrated Operations Support (IOS) and Community, Contract and Aboriginal Policing Services (CCAPS)];
- **Deputy Commissioner National Police Services:** to focus on the provision of services and relationship management within the RCMP and the wider police community [includes Technical Operations (TO), the Canadian Police College (CPC), Criminal Intelligence Service Canada (CISC), Forensic Laboratory Services (FLS), Information and Identification Services (I&IS) and the National Child Exploitation Coordination Centre (NCECC)]; and,
- **Deputy Commissioner Corporate Management and Comptrollership:** to continue to meet standards of accountability, stewardship, results and value-based management, increased transparency and responsiveness, risk management, renewed control systems and sustainable development.

Where We Are Located



The RCMP is divided into four regions and 14 divisions, as well as Headquarters in Ottawa and the RCMP's training facility – or 'Depot' in Regina. Each alphabetically-designated division is managed by a Commanding Officer. Divisions roughly approximate provincial boundaries, with respective headquarters located in provincial or territorial capitals (except A, C and E divisions).

Our Program Activity Structure

Eight program activities highlight our Program Activity Architecture (PAA). These include:

- 1 – Federal and International Operations;
- 2 – Protective Policing Services;
- 3 – Community, Contract and Aboriginal Policing Services;
- 4 – Criminal Intelligence Operations;
- 5 – Technical Policing Operations;
- 6 – Policing Support Services;
- 7 – National Police Services; and,
- 8 – Corporate Infrastructure.

☐ **Federal and International Operations**

Provides policing, law enforcement, investigative and protective services to the federal government, its departments and agencies and to Canadians

☐ **Protective Policing Services**

Directs the planning, implementation, administration and monitoring of the RCMP's national Protective Security Program, including the protection of dignitaries, the security of major events and Special Initiatives, including Prime Minister-led summits of an international nature

☐ **Community, Contract and Aboriginal Policing**

Contributes to safe homes and safe communities by providing police services to diverse communities in eight provinces (with the exception of Ontario and Quebec) and three territories through cost-shared policing service agreements with federal, provincial, territorial, municipal and Aboriginal governments

☐ **Criminal Intelligence Operations**

A national program for the management of criminal information and intelligence in the detection and prevention of crime of an organized, serious or national security nature in Canada or internationally as it affects Canada

☐ **Technical Policing Operations**

Provides policy, advice and management to predict, research, develop and ensure the availability of technical tools and expertise to enable frontline members and partners to prevent and investigate crime and enforce the law, protect against terrorism, and operate in a safe and secure environment

☐ **Policing Support Services**

Services provided in support of the RCMP's role as a police organization

☐ **National Police Services**

Contributes to safe homes and safe communities for Canadians through the acquisition, analysis, dissemination and warehousing of law enforcement-specific applications of science and technology to all accredited Canadian law enforcement agencies

☐ **Corporate Infrastructure**

Includes the vital administrative services required for an organization to operate effectively

Financial Tables

To meet the RCMP's increasing commitment to Canadian and international communities post September 11th, the Force's budget has been substantially increased. However, despite this additional funding, our financial picture remains tight and requires close and constant monitoring. Some programs continue insufficiently funded to support the level of service required – or have lapsed altogether due to a lack of sustainable funding. Moreover, there is no flexibility within our budget to fund unforeseen operational or other pressures.

Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

(\$ millions)	Forecast Spending 2004-2005*	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Federal and International Operations	538.1	552.0	544.2	545.4
Protective Policing Services	101.7	104.0	103.7	103.7
Community, Contract and Aboriginal Policing	1,780.7	1,849.7	1,836.7	1,836.7
Criminal Intelligence Operations	62.8	62.5	62.3	62.3
Technical Policing Operations	167.4	156.0	152.6	152.6
Policing Support Services	68.1	45.0	44.8	44.8
National Police Services	121.3	136.6	136.2	124.1
Unallocated Grants and Contributions	60.4	66.3	73.5	80.5
Budgetary Main Estimates (gross)	2,900.5	2,972.1	2,953.9	2,950.0
Less: Respendable Revenue	1,059.4	1,108.8	1,096.1	1,096.1
Total Main Estimates	1,841.1	1,863.3	1,857.7	1,853.8
<i>Adjustments:</i>				
Supplementary Estimates:				
Operating budget carry forward	65.6	0.0	0.0	0.0
Funding to support the investigation and prosecution of fraud offences in capital markets (Integrated Market Enforcement Teams)	14.2	0.0	0.0	0.0
Funding to operate and maintain a National DNA Data Bank for serious offenders	11.1	0.0	0.0	0.0
Funding for a mobile police communication system and to construct a training facility at the Connaught Ranges	10.5	4.0	0.0	0.0
Funding to implement measures to protect children from sexual exploitation on the Internet	6.1	0.0	0.0	0.0
Funding to investigate, prevent and prosecute money laundering activities	4.5	0.0	0.0	0.0
Funding for protective service operations in Ottawa	2.2	0.0	0.0	0.0
Public Security Initiative (Marine Security, Border Policing, Airport Policing, Smart Border, National Security Policy)	2.1	0.0	0.0	0.0
Activities in support of greenhouse gas reduction under the Climate Change Action Plan for Canada	1.0	0.0	0.0	0.0
Reinvestment of royalties from intellectual property	0.7	0.0	0.0	0.0
Funding to support Canada's efforts in dealing with persons involved in war crimes, crimes against humanity, and other reprehensible acts (War Crimes Strategy)	0.6	0.0	0.0	0.0
Assessment, management and remediation of federal contaminated sites	0.3	0.0	0.0	0.0
Funding for criminal record checks related to applications for pardons	0.2	0.0	0.0	0.0

Supplementary Information

Incremental funding to manage the backlog of applications for Canadian citizenship (Citizenship Inventory Backlog Reduction)	0.2	0.0	0.0	0.0
Funding to deliver federal programs and services in two Labrador Innu communities, including health and community policing (Labrador Innu Comprehensive Healing Strategy)	0.2	0.0	0.0	0.0
Compensation and Benefits for the Royal Canadian Mounted Police	18.3	20.0	20.0	20.0
Public Security Initiative (National Security Policy)	5.7	21.6	23.9	22.2
Additional resources to enhance the capacity of law enforcement agencies in addressing the criminal use of firearms	4.9	8.6	9.2	9.2
Increased funding to compensate members of the RCMP for injuries received in the performance of duty	3.8	0.0	0.0	0.0
Funding in support of activities associated with the Commission of Inquiry into the actions of Canadian officials in relation to Maher Arar	2.1	0.0	0.0	0.0
Reinvestment of revenues from the sale of real property	2.2	0.0	0.0	0.0
Funding to provide opportunities for summer students to work with RCMP members	0.5	0.0	0.0	0.0
Realignment of funds as a result of the implementation of measures relating to the government-wide reallocation initiatives	0.4	0.0	0.0	0.0
Less: Spending authorities available within the Vote	-12.4	0.0	0.0	0.0
Airport Policing Agreements Bldg Secure Society Budget 99	0.0	3.0	3.0	3.0
Lawful Access Budget 2000	0.0	14.9	14.4	14.5
Mandatory Suspicious Transactions – Money Laundering Budget 99	0.0	0.0	4.9	4.9
Drug Impaired Driving	0.0	2.3	2.3	2.3
Community, Contract and Aboriginal Policing – Capital cash	0.0	2.4	0.0	0.0
<i>Budget Announcement:</i>				
Budget reduction approved by Expenditure Review Committee	0.0	-3.7	-3.4	-5.1
<i>Other:</i>				
TB Vote 15	7.1	0.0	0.0	0.0
<i>Total Adjustments</i>	152.1	73.1	74.3	70.9
Total Planned Spending	1,993.2	1,936.4	1,932.0	1,924.8
Less: Non-respendable revenue	83.0	87.3	87.3	87.3
Plus: Cost of services received without charge	125.1	194.0	192.4	192.4
Net Cost of Program	2,035.3	2,043.1	2,037.1	2,030.0
Full Time Equivalents	22,935	24,279	24,255	24,223

* Reflects best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year. FTE numbers reflect utilization.

Table 2: Planned Spending and Full Time Equivalents (FTEs) by Program Activity
(\$ millions)

FEDERAL AND INTERNATIONAL OPERATIONS	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	468.4	459.7	458.4	459.6
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	3,203	3,842	3,809	3,809
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	521	501	501	501

PROTECTIVE POLICING SERVICES	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	115.0	83.1	83.1	83.1
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	447	739	739	739
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	26	34	34	34

COMMUNITY, CONTRACT AND ABORIGINAL POLICING SERVICES	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	408.8	425.7	420.9	420.9
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	10,876	11,560	11,560	11,560
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	1,111	1,266	1,266	1,266

CRIMINAL INTELLIGENCE OPERATIONS	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	53.3	51.7	51.7	51.7
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	274	275	275	275
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	67	47	47	47

TECHNICAL POLICING OPERATIONS	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	136.2	133.3	129.9	129.9
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	923	881	881	881
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	99	68	68	68

POLICING SUPPORT SERVICES	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	59.3	34.3	34.3	34.3
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	258	273	273	273
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	60	51	51	51

NATIONAL POLICE SERVICES	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	113.5	114.2	114.8	102.8
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	740	723	732	704
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	437	302	302	298

CORPORATE INFRASTRUCTURE	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Program Spending	637.9	634.2	642.2	647.6
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	1,750	1,674	1,674	1,674
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	2,143	2,043	2,043	2,043

Table 3: Spending by Program Activity

2005-2006										
Program Activity	Budgetary						Non-Budgetary	Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates)	Total Planned Spending
	Operating	Capital	Grants and Contributions	Gross	Revenue	Net	Loans, Investments and Advances			
Federal and International Operations	519,114	32,875	0	551,989	-1,922	550,067	0	550,067	11,891	562,444
Protective Policing Services	99,397	4,637	0	104,034	-427	103,607	0	103,607	2,245	105,960
Community, Contract and Aboriginal Policing	1,718,977	130,741	0	1,849,718	-1,101,229	748,489	0	748,489	29,346	779,509
Criminal Intelligence Operations	59,451	3,026	0	62,477	-214	62,263	0	62,263	782	63,099
Technical Policing Operations	140,816	15,190	0	156,006	-747	155,259	0	155,259	17,826	173,274
Policing Support Services	42,662	2,298	0	44,960	-214	44,746	0	44,746	935	45,735
National Police Services	127,023	9,221	386	136,630	-4,034	132,596	0	132,596	10,048	142,779
Unallocated Grants and Contributions	0	0	66,260	66,260	0	66,260	0	66,260		66,260
Total	2,707,440	197,988	66,646	2,972,074	-1,108,787	1,863,287	0	1,863,287	73,073	1,939,060

Table 4: Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates

Voted or Statutory Item	Current Main Estimates	Previous Main Estimates
65 Operating Expenditures	1,258,951,000	1,231,710,000
70 Capital Expenditures	197,988,000	196,334,000
75 Grants and Contributions	43,645,880	37,424,880
(S) Pensions and other employee benefits – Members of the Force	288,557,430	306,374,047
(S) Contributions to employee benefit plans	51,144,570	46,256,915
(S) Pensions under the <i>Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act</i>	23,000,000	23,000,000
Total Department	1,863,286,880	1,841,099,842

Table 5: Net Cost of Department

(\$ millions)	Total
Net Planned Spending	1,936.4
Plus: Services Received without Charge	
Accommodations provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	55.0
Contribution covering employees' share of insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	135.9
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	0.3
Salary and associated costs of legal services provided by Justice Canada	2.8
	194.0
Less: Non-responsible Revenue	87.3
Net Cost of Department	2,043.1

Table 6: Summary of Capital Spending by Program Activity

(\$ millions)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Law Enforcement				
<input type="checkbox"/> Federal and International Operations	48.1	32.9	31.9	31.9
<input type="checkbox"/> Protective Policing Services	6.6	4.6	4.6	4.6
<input type="checkbox"/> Community, Contract and Aboriginal Policing	126.2	130.7	122.4	122.4
<input type="checkbox"/> Criminal Intelligence Operations	2.1	3.0	3.0	3.0
<input type="checkbox"/> Technical Policing Operations	12.3	15.2	12.3	12.3
<input type="checkbox"/> Policing Support Services	2.1	2.3	2.3	2.3
<input type="checkbox"/> National Police Services	13.5	9.2	7.9	7.8
Total	210.9	198.0	184.4	184.3

Table 7: Loans, Investments and Advances by Business Lines

(\$ millions)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Loans				
Federal and International Operations				
	0.0	0.0	0.0	0.0
Total Loans	0.0	0.0	0.0	0.0
Repayment				
Corporate Infrastructure				
Total Loans	0.0	0.0	0.0	0.0
Total Repayments	0.0	0.0	0.0	0.0

Table 8: Sources of Responsible and Non-responsible Revenue

Responsible Revenue

(\$ millions)	Forecast Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007	Planned Revenue 2007-2008
<input type="checkbox"/> Services				
Federal and International Operations	2.0	1.9	0.6	0.6
Protective Policing Services	40.4	0.4	0.1	0.1
Community, Contract and Aboriginal Policing	1,067.2	1,101.2	1,091.3	1,091.3
Criminal Intelligence Operations	0.2	0.2	0.1	0.1
Technical Policing Operations	0.8	0.7	0.2	0.2
Policing Support Services	0.2	0.2	0.1	0.1
National Police Services	4.1	4.0	3.7	3.7
	1,115.0	1,108.8	1,096.1	1,096.1
<input type="checkbox"/> Service Fees				
Federal and International Operations	2.0	1.9	0.6	0.6
Protective Policing Services	0.4	0.4	0.1	0.1
Community, Contract and Aboriginal Policing	7.0	6.6	2.1	2.1
Criminal Intelligence Operations	0.2	0.2	0.1	0.1
Technical Policing Operations	0.8	0.7	0.2	0.2
Policing Support Services	0.2	0.2	0.1	0.1
National Police Services	4.1	4.0	3.7	3.7
	14.7	14.2	7.0	7.0
Total Responsible Revenues	1,129.7	1,123.0	1,103.1	1,103.1

Non-responsible Revenue

(\$ millions)	Forecast Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007	Planned Revenue 2007-2008
<input type="checkbox"/> Privileges, Licences and Permits	8.9	7.6	7.6	7.6
<input type="checkbox"/> Refunds of Prior Years' Expenditures	3.6	6.1	6.1	6.1
<input type="checkbox"/> Return on Investments	0.0	0.1	0.1	0.1
<input type="checkbox"/> Miscellaneous	63.7	65.7	65.7	65.7
<input type="checkbox"/> Proceeds from Sales	2.3	2.0	2.0	2.0
<input type="checkbox"/> Proceeds from Asset Disposal	4.5	5.8	5.8	5.8
Total Non-responsible Revenues	83.0	87.3	87.3	87.3
Total Responsible and Non-responsible Revenue	1,212.7	1,210.3	1,190.4	1,190.4

Table 9: Resource Requirements by Branch or Sector

(\$ millions)	2005-2006							
	Federal and International Operations	Protective Policing Services	Community, Contract and Aboriginal Policing	Criminal Intelligence Operations	Technical Policing Operations	Policing Support Services	National Police Services	Total Planned Spending
Atlantic Region	48.1	2.3	85.1	2.7	9.9	0.7	2.9	151.7
Central Region	229.7	18.2	40.8	22.1	38.1	1.3	3.3	353.4
North West Region	63.3	3.7	164.8	10.7	16.8	1.6	3.7	264.6
Pacific Region	77.3	6.2	106.9	8.4	22.4	0.9	2.9	224.9
National Headquarters	141.1	75.5	375.4	19.0	86.2	49.1	128.8	875.1
Total	559.4	105.9	772.9	62.8	173.5	53.6	141.6	1,869.7

(Note: \$66.3M in Unallocated Grants and Contributions is not included in the above.)

Table 10. User Fees

The RCMP recovers a portion of its operating costs through the imposition of direct user fees to the public.

All fees are duly regulated and are imposed for specific activities or services which benefit only the user.

Examples include fingerprint and criminal record checks for civil purposes (i.e., security clearances and employment), and access to the Police Information Retrieval System (to be replaced by PROS). PIRS activities and College receipts are credited to our operating vote; proceeds from other activities go to the Consolidated Revenue Fund (CRF). Although the Canadian Police College (CPC) does charge for service delivery, these are not defined as user fees under the *User Fees Act*.

In addition, we share in the operating costs for several activities – including training courses, joint forces operations and infrastructure, as examples under terms of specific Memoranda of Agreements (MoAs) or contracts. It is important to note that these collections are not from the public at large, but come from corporate entities, municipalities and provinces outside of established Contract Policing Service Agreements.

We are currently reviewing our administrative processes with respect to these collections. Legal Services is also studying the applicability of the *User Fees Act* to these cost sharing activities.

Table 11. Details on Project Spending

Further information can be found at:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.

Table 12: Status Summary of Major Capital Projects

CPIC Renewal Project

On March 23, 1999, Cabinet endorsed the development of the Canada Public Safety Information Network (CPSIN) as a fundamental component of the Framework to Advance the Federal Government's Public Safety Agenda. The overall CPSIN solution addresses several components of the criminal justice infrastructure requiring modernization and integration, including the Canadian Police Information Centre (CPIC).

A national police service, CPIC supports public safety through the sharing of information among law enforcement agencies and partners across Canada and internationally. The CPIC Renewal Project was initiated to modernize CPIC's 30 year-old technology.

Real Time Identification (RTID)

Real Time Identification (RTID) is a re-engineering of systems and processes used for fingerprint identification, civil clearances and criminal records maintenance. It will transform the current paper-based workflow to an electronic workflow, enabling the "real time" identification of fingerprints submitted electronically.

Funding for the RTID Project was announced on April 20, 2004 under the National Security Policy.

Further information on these projects can be found at <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.

Table 13: Details on Transfer Payments Programs (Grants, Contributions and Other Transfer Payments)

We are continuing to work with Treasury Board regarding the renewal of grants and contributions. This includes our participation in a focus group formed by the Secretariat to develop a new and comprehensive Government policy on transfer payments.

In our review of the terms and conditions of transfer payments, we will initially focus on the payment of disability benefits for injuries received while in the performance of duty to serving and retired members (under the authority of the *RCMP Superannuation Act*) and on the payments to survivors of members killed on duty (under the authority of the *RCMP Act*).

Successful implementation of a new Treasury Board policy on transfer payments is crucial to our ability to meet our commitments to survivors of members and disabled members and veterans. Contributions to non-RCMP candidates and to the Canadian Police College are made by virtue of a specific Treasury Board authority.

A grant is authorized by Treasury Board to pay for travel to and from the Canadian Police College by Canadian police services. This is administered by the RCMP and delegated to the College for payment to police services, based on documented claims.

Further information can be found at <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.

Table 14: Horizontal Initiatives

Horizontal initiatives are activities in which partners (from one or more organizations) have received program funding and have formally agreed [i.e., Memoranda to Cabinet (MCs), Treasury Board submissions, federal/provincial agreements] to work together to achieve shared outcomes. This horizontality/integration of effort also responds to the growing interest of Canadians and Parliamentarians who wish to better understand how departments contribute and work together to achieve results and outcomes.

Further information can be found at: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.



SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

❑ Major Projects

- **Canadian Police Information Centre (CPIC) Renewal**

Supported by \$115M in funding (Budget 2001), CPIC Renewal was designed to ensure the long-term viability of the CPIC system, an integrated, automated system which provides tactical information on crimes and criminals. Work has involved stabilizing and securing the system's technology infrastructure, as well as developing new communications functionality, including enhanced messaging and directory services.

Transition activities are under way to transfer remaining project work from CPIC Renewal to the Chief Information Officer (CIO) Sector and CPI Centre, effective April 1, 2005.

- **The Police Reporting and Occurrence System (PROS)**

The Police Reporting and Occurrence System (PROS) is the replacement solution for the RCMP's aging occurrence and records management system. With a single point of data entry for storing and accessing complete police occurrence information, PROS will make it easier to document, manage, access and exchange information on case files. Capable of adapting to future technologies, it will also be able to meet evolving policing needs.

The PROS Solution (Release 1.0) was deployed across several of our divisions in 2004; roll-out continues to progress successfully – all divisions have made this a priority activity and have provided support to new users to achieve smooth and efficient implementation. Planned project completion is scheduled for March 31, 2006.

PROS is a critical component of the Integrated Justice Information Initiative (IJI), designed to improve information sharing and system integration among criminal justice community partners. A key integrating system, PROS is a crucial building block of the Canada Public Safety Information Network (CPSIN), a national network of partners mandated to improve electronic information within the criminal justice and law enforcement communities.

The PROS project has an approved TB budget of \$68M. A portion of PSAT funding for occurrence management also went to the project.

- **The National Criminal Justice Index (NCJI)**

The RCMP was identified to develop the technology solution for NCJI, as well as oversee the project. Work continues on the new technical solution to fulfill original NCJI objectives. Termed the National Integrated Inter-agency Information System (N-III), this will enable information sharing, integrated investigations and police agency interoperability. A standard communications protocol will also support partner agencies in exchanging data in real time.

The first component, the Integrated Query Tool (IQT), has been completed and is being rolled out to a small group of users for testing. This will provide search and access functionality for data from PIRS, PROS and CPIC.

Necessary approvals and milestones have since been advanced; delivery of the new program is anticipated for 2005.

In accordance with Treasury Board policies, project costs must be reported – this includes all departmental resources involved in designing, developing and acquiring software; all implementation aspects (e.g., documentation, training, testing and installation), as well as the costs of acquiring information technology hardware.

An audit was completed on NCJI projects costs for the period April 1, 1999 to March 31, 2003. For more information, please go to:

www.rcmp-grc.gc.ca/corpman/ncji_e.htm.

- **Real Time Identification (RTID)**

Real Time Identification has been identified as the RCMP's solution to modernize its fingerprint and criminal records system. With funding now in place, the RTID project is proceeding according to plan.

These services will be improved through the use of modern, standards-based technology, leading to enhanced processing times for identification requests

Other Items of Interest

and criminal record update transactions, supported through the seamless, electronic submission of fingerprints and criminal record data. RTID will also interface with other systems – such as the FBI's Integrated Automated Fingerprint Identification System (IAFIS) and Interpol to ensure seamless, integrated information exchange with our international partners.

□ Corporate Areas

Corporate Management and Comptrollership (CM&C)

We are undertaking several initiatives in support of our transition to the Program Activity Architecture. This includes:

- in consultation with policy centres and regions, the development of a more formal and holistic Resource Management Framework for 2005/06, clearly identifying program accountabilities under the PAA with respect to budget management and forecasting, as well as describing the business processes and rules associated with these activities;
- the assignment, and in some cases, co-location of financial services staff to each program activity – to strengthen the financial expertise and support for operations, and to enhance the quality of financial information used for risk analysis and decision making;
- the configuration and mapping of the PAA structure in our financial management system;
- the development and implementation of improved financial analysis tools and costing models for all program activities and sub-activities to support accurate and comprehensive analysis; and,
- the ongoing standardization of financial reports and forecast modules to strengthen the quality and reliability of expenditure forecast results for improved decision making.

We were also a pilot department in the development of a new electronic Annual Reference Level Update (ARLU) for FY 2005/06 levels. Program Activity information was successfully entered within timeframes and was reconciled to the Approved Changes to Reference Levels. We intend to continue our participation in any such innovative management process.

Several initiatives are also under way to reduce the number of systems that manage assets into one integrated solution. For example, our implementation of SAP (TEAM) involves several modules that integrate financial, materiel, asset and real property information. We will also be able to bring together financial and non-financial information through several interfaces between our existing People-Soft-based HR and TEAM systems. Cost centre information is also being standardized across the organization – the result, financial and non-financial information can be extracted in a consistent manner for more strategic decision making.

We have implemented the Real Estate module of SAP into our TEAM application, allowing real property to be integrated with all of our other financial and materiel information. As we are the first department within the Government-wide, shared systems initiative to 'go live' with this module, it will set the standard for information sharing best practices with all other SAP departments – seamlessly integrating information on real property assets with critical accounting and finance information.

We are progressing with the implementation of our Sustainable Development Strategy – *Communities + 2003* by focusing on three specific areas: sustainable communities; stewardship of resources; and, corporate responsibility. This strategy will enable us to communicate to stakeholders the progress made toward sustainable development, highlighting how programs and operations are positively impacting the quality of life in Canada and abroad. The environmental management program is also thriving, with the development of various initiatives, such as climate change, water and wastewater, integrated pest management, contaminated sites and storage tanks.

Strategic Policy and Planning

In establishing the strategic direction and policy priorities of the organization, the RCMP considers Government priorities, as well as those of the PSEPC portfolio and the larger security and intelligence community. This includes our shared portfolio priorities – emergency management, national security, safe communities and Canada-US relations – and how we can best work with partners to deliver on our plans and priorities.

In our efforts to becoming a strategy-focused organization, we have come to recognize the importance of contributing in a meaningful and

effective way to the public policy process – to be able to anticipate challenges and respond in a strategic and purposeful manner, rather than a reactive one.

We are undertaking a review of our strategic policy research function to ensure the efficient use of resources (human and financial), and to design and implement a strategic research agenda that is linked to and supports our organization's vision and priorities, as well as those of our partners. To further enhance our policy capacity, we are undertaking several other initiatives:

- the adoption of decentralized policy management, with policy leadership focused in key program areas;
- the identified need for the development of a recruitment and retention strategy for policy personnel, as well as tools and processes to support the advancement of a policy culture within the RCMP;
- extensive training courses – for example, Leading Policy with the Canada School of Public Service – to date, over 70 senior members have enhanced their public policy competencies; and,
- the development of a pilot program to develop leadership skills in regions – with the Atlantic Pilot as our first in late 2004.

Information Management/Information Technology

Several key factors continue to impact on the IM/IT community:

- technology's expense – many IM/IT programs have merit – funds, however, are limited;
- evergreening – given technology's expense, there is a need to keep systems and equipment operational for as long as possible;
- research and development – the rapid evolution of technology presents challenges for law enforcement to keep pace; and,
- challenges of international policing – requires partnerships and relationship building – compatibility and interoperability goals vs privacy concerns.

The RCMP's success in furthering intelligence-led and integrated policing is largely dependent on information systems and technology to facilitate the gathering and management of information, the creation of

intelligence, and the cooperative and coordinated exchange between partners. Integrated operational mechanisms – like PROS and our work on the IQT – will link databases so that information can be retrieved from a number of systems.

As a key member of the federal justice community, we have important responsibilities in working to ensure that existing and planned IM/IT systems are compatible and consistent with one another – and as part of the vital support systems within the larger criminal justice system. Our goal is to optimize the use of compatible systems by the Canadian law enforcement community to ensure that information and intelligence is accessible and available to those who need it in a timely manner.

By leveraging common IM/IT investments, there are potential benefits for all partners:

- integrated information and intelligence;
- interoperability and compatibility with existing and planned systems, including common language, look and feel;
- effective and responsible resource management; and,
- enhanced support of the criminal justice system in sustaining a coordinated public safety effort.

We have developed a standard project methodology for all IM/IT projects, which identifies the need to consider privacy principles, legislation, policies and risks at project initiation phase. New or enhanced IM/IT business solutions, programs and services that raise privacy issues must develop, conduct and update a Privacy Impact Assessment (PIA) – all PIA submissions are also reviewed by Access to Information (ATIP), to ensure compliance with federal requirements and the *Privacy Act*.

We have also initiated a Business Intelligence project to convert the data stored in our enterprise systems into usable information. The technical infrastructure is now in place; web-based business intelligence tools have been acquired to access, integrate and report information in enterprise reporting systems; and, a strategy is being developed to support the expanded use of the Business Intelligence tool.

Our contribution to Government-on-line (GoL) continues. We are active participants in Canada's Public Safety Portal and in support of the international fight against terrorism, we prominently feature our

Other Items of Interest

national security tipline, as well as contribute information to the portal that helps ensure the safety and security of Canadians.

We are committed to employing the Internet as the channel of choice wherever a service or program can most benefit Canadians through online delivery. We have added some commonly requested forms for use by the Canadian public to our website – including Consent for Disclosure of Criminal Record Information. We will continue to monitor and analyse client needs and expectations to further enhance our GoL activities, as well as the menu of information and services we provide online.

Human Resources

Several factors continue to impact on our Human Resource plans and priorities. These include:

Demographics –

- a rapidly growing youth (including Aboriginal) cohort and unprecedented senior population
- declining birth and death rates: other factors (i.e., immigration) are critical to population growth – more than half is due to immigration; immigrants make up 70% of labour force growth; likely to increase
- mass retirements: potential labour shortages in some trades and professions as workers age – less than one labour force entrant aged 25-34 for every worker over 55
- international movement of highly-skilled workers; massive departure of scientists and researchers from less developed to more industrialized countries

HR Impacts:

- increasing requirement for diverse skill sets and abilities
- youth and senior populations – increased need for crime prevention and early intervention; validates youth priority; latter may have higher expectations for service and police visibility (community policing); increased need to engage community partners in solutions
- evolving multi-dimensional impact on Canadian society, including how policing and public safety and security services are conceptualized and dispensed – validates need for culturally sensitive service and recruiting

- retirements – Depot is working at full capacity; early indications are there may be a shortage of cadets to fill spots for retiring members over the next few years
- leading to interesting situations in some divisions; for example, in F Division, more than 60% of frontline officers have less than four years of service; more than 24% have more than 20 years: “There is plenty of fresh enthusiasm and adaptability with younger members, but this means a lack of policing experience, leading to increased funding requirements for training and mentoring initiatives.”
- the need for advanced and specialized training in police management and law enforcement will increase as older members of the RCMP and other police services retire
- can no longer expect career police officers or long-term government employees

Expectations for Service –

- policing demand exceeds capacity – in several contract provinces, increasing concern that levels of policing afforded have not increased and do not meet needs
- policing resources continue to be strained – impacted by variety of factors: workload; new legislation and government policy; court decisions and public hearings; technology; occupational health and safety; societal expectations
- police investigations have become more complex, labour-intensive and expensive – less time for frontline policing
- development of other sectors (e.g., Diamond)
- new and emerging forms of crime (e.g., human trafficking, technology-based crimes)

HR Impacts:

- growing complexity of police work is contributing to escalating costs for training, investigations and communication
- quality and quantity of intelligence has vastly increased and improved – but also requires investment in team approach
- development of international sectors – such as gold and diamond mining present opportunities for organized crime infiltration

- opening of North and potential of Northwest passage as viable shipping route present international policing and sovereignty issues that will necessitate expanded federal policing presence
- other issues – health, social, technological – specialized skill sets, training, etc.

Our Human Resources program is currently undergoing a restructuring to ensure efficient and effective support of Operations. Several initiatives are in progress or are planned, including as examples:

- a review of all Course Training Standards and the Cadet Program at Regina;
- ongoing examination of the provision of health services to uniformed members through the Health Services Renewal Task Force;
- the development of a measurement accountability framework – to ensure managerial accountability and performance management of programs;
- the creation of working groups to examine our recruiting process and the development of a workforce strategy;
- the development of a human resources planning framework for our IM/IT communities – to identify short- and long-term human resource issues and strategies to address identified gaps in several key HR areas; with an environmental scan now complete, analysis of the data is in progress;
- the development of an annual corporate learning plan which better aligns, plans and manages learning investments to operational priorities; and,
- the revision of our corporate learning policy – to better respond to individual learning opportunities and organizational needs.

The Investigator's Toolbox –

The first of its kind in the law enforcement community, the Investigator's Toolbox, a knowledge management tool, was developed with the frontline in mind. Designed to look like an actual toolbox, the application opens to offer a 'tray' full of core investigative skills, organized according to various 'decision points' in criminal investigations, providing police officers with quick job aids and learning objects to assist them in their daily duties. Each area offers quick access to job aids/checklists, policy, case law, references and various e-learning and e-working resources.

A similar toolbox concept is now under development for planning and performance management to support the roll-out of performance management to the detachment level. We are also developing a Corporate Guidelines toolbox to enable members/employees in the field to follow a consistent and standard protocol that is reflective of our values and ethics. A Conflict of Interest policy related to secondary employment and the reporting of assets for our members is also under development. Scheduled for completion in early 2005, in addition to the policy, communication and training strategies are also under development.

A new harassment policy will be implemented in 2005. Automated systems are also being developed to track harassment complaints – so that we can better conduct trend analyses and isolate areas of concern.

We are also actively working toward meeting our obligations under the *Employment Equity Act*. A self-identification census has been completed, with very positive returns of over 80%. Followed by a workforce analysis, preparations are now under way to enter into the next phase of the project (Employment Systems Review), which will lead to the final phase – the development of an Employment Equity Plan. The Review portion requires an in-depth assessment of all formal and informal employment systems, policies and practices. This initiative will also result in further measures to be implemented to ensure a representative workforce.

□ Our Methodology

Strategic Planning and Performance Management in the RCMP

The Balanced Scorecard

The Balanced Scorecard was adopted by the RCMP as its tool for furthering strategy-focused, performance-managed business planning. Developed by Drs. David P. Norton and Robert S. Kaplan, the Balanced Scorecard has been successfully used by more than half of Fortune 500 companies, as well as several organizations in Canada, the United States and internationally for more than a decade. Although some refer to the methodology by other names, the management tool achieves the same result: helping organizations stay focused and on course. Consistent with several other performance management processes, it shares many commonalities with other key Government plans and priorities – including Results for Canadians, Modern Comptrollership and the Service Improvement Initiative, as examples.

Other Items of Interest

In essence, the performance management system guides organizations in gauging critical intangibles, such as people, data and the environment, helping management teams identify what key factors will enable business 'success' or goal achievement. There are several other potential benefits – determination of managerial accountability in achieving performance results; communication of strategic priorities across an organization; clarity and transparency around the allocation of resources; and, consistent reporting on results. With the alignment of operations and objectives, this ensures resources deliver value and are used in the best possible way.

Our strategic goal is 'safe homes, safe communities', consistent with broader public safety and security objectives. As part of our recent performance reporting, strategy maps have been included to graphically portray our 'road maps' to safe homes, safe communities. Mapping, however, is only one part of a comprehensive process we have undertaken, which includes defining:

- our mission (why we exist);
- our values (what we believe in);
- our vision (what we want to be);
- our strategy (our game plan);
- our management strategies (what we need to do); and,
- our focus (where we need to direct our efforts).

For more information on the Balanced Scorecard, please go to: www.bscol.com; for more information on performance management in the RCMP, please see: www.rcmp-grc.gc.ca.

Strategic Planning in the RCMP

The RCMP makes use of a cycle that offers an integrated approach to planning, augmented by strategic activities meant to enhance and support informed decision making. Strategic planning is a continuous process, supported by our active corporate involvement in a number of working groups, governance structures and committees – many of which serve to identify national public policy issues, as well as facilitate discussions in our efforts to further consider joint plans and priorities.

Our planning cycle is highlighted by three significant periods of review:

- **late spring** (first review):
 - ▶ focus on trends and issues identified in the environmental scan and from field input
 - ▶ identification of national and international trends that may impact on our operations
 - ▶ supplemented with knowledge gained from use of annual core surveys, designed to measure perceptions and satisfaction levels of Canadian citizens, policing partners, clients, stakeholders and employees on our plans, priorities, programs and services

The outcome of this review either confirms or refocuses our priorities to better reflect the needs of Canadians within a three- to five-year horizon. Two key documents also result from this review. With the issuing of the Commissioner's Directional Statement, all levels of the RCMP can begin to focus on their respective responsibilities to Canadians and what plans could enhance the delivery of our services.

This is followed by an Operational Strategic Outlook, which is communicated to business and service lines to support them in the development of mandatory requirements and considerations for frontline service providers. At the same time, regions and divisions also offer forward-looking documents to each of their respective clients, partners and stakeholders.

- **fall** (second review):
 - ▶ mid-year check on progress against strategic priorities, commitments and objectives
 - ▶ adjustments as required to ensure continued results and value to Canadians
 - ▶ business line direction and priority activities determined for coming fiscal year
 - ▶ initiation of business planning process in Operations

Once complete, corporate-level business plans are then developed – the lag to ensure these plans reflect the priorities and needs of Operations.

- **late winter** (third review):
 - ▶ business line and corporate plans reviewed in order to determine appropriateness of support for operational priorities

- ▶ financial support for strategic objectives determined

While all of these periods of review have a specific focus, they also offer opportunities for ongoing review (look back) and forecasting (look ahead) – critical to determining if we are on the right track – or if adjustments are required. In order to support more immediate requirements for informed decision making, a bi-monthly performance reporting cycle is also in place, allowing for the continuous tracking of initiatives and expected outcomes.

As reported in our DPR, in our efforts to modernize business practices, as well as enhance our accounting of planning and performance, we have implemented a number of initiatives. These include:

- the identification of mandatory and critical measures deemed essential to our success in delivering on our strategic priorities;
- the development of a standardized business plan template which all operational and business areas now complete as part of the planning process;
- the implementation of standardized reporting templates and a defined reporting cycle which coincide with key planning milestones and financial deliverables;
- the restructuring of senior performance management agreements to be more results-oriented, detailing specific expectations for performance;
- the formation of horizontal Strategic Priority Working Groups, tasked with furthering the goals and objectives of our strategic priorities; and,
- ongoing surveys to better gauge perceptions of various stakeholder groups in an effort to identify performance gaps.

Although this work is ongoing, we are now better positioned to determine whether we are achieving our desired results. In looking at past performance and considering opportunities for improvement, we are making the requisite adjustments so that we can more closely focus on areas of higher priority – or those in need of greater attention. In addition to our efforts in PSAT, ongoing reviews will continue to afford us the opportunity to reallocate resources to enhance program efficiencies and effectiveness, as well as demonstrate sound fiscal management.

We are part of a community of practice made up of several government departments and agencies that are undertaking performance management enhancements. As part of the founding group that also included National Defence and Revenue Canada, this has since expanded to encompass ten other departments. We will continue our participation in these working groups to develop important communities of practice, as well as further our collective priorities.

Division Business Plans –

As in their Headquarters counterparts, business plans at the division level continue to evolve. Not only do they reflect a clear understanding of our national strategic priorities and the ‘fit’ with their activities, there is a comprehensive understanding of local issues and priorities.

Despite demonstrated innovation in trying to meet the various demands and challenges for service, issues which impact on service are consistent with those at the national level – and mainly relate to ‘corporate’ services – those key support functions which enable operations – including finance, human resources and technology.

New Hierarchy for BSC reporting – 2005/2006

Over the past two years, performance reporting to our Senior Executive Committee (SEC) has followed a rigorous and demanding schedule so that a culture of performance management could be quickly instilled into our organization. Bi-monthly reporting of mandatory and critical data has placed a significant amount of pressure on our business lines and divisions, made even more challenging as measures often changed in these early years of development. At the same time, our business areas have been working to deliver on their daily commitments to clients, partners and stakeholders.

With performance management now part of our business practices, we are implementing changes to our reporting structure and processes for 2005/2006:

- Deputy Commissioners will be assigned a strategic priority – to increase accountability and emphasis in advancing our strategic priorities and our strategic agenda;
- performance reports to SEC will now focus on Strategic Priority Working Groups – to provide an appreciation of how operational and corporate areas are working in a horizontal fashion to deliver on our strategic priorities;

Other Items of Interest

- business line/corporate performance will be monitored by our Operations Management Board (OMB) – to report on progress, risks and next steps; and,
- reporting frequency timelines change from 60 to 90 days – to allow for greater progress to be realized on our strategy(ies).

It is hoped that these several changes will give us a better horizontal indication of how operational and corporate areas are working together to advance our strategic priorities. In addition, it is our intent to take performance management to the detachment level commencing this fiscal year. Given what we have learned about our implementation of a defined performance management system to date, support, tools and training will be required to facilitate this substantial undertaking.

However, this does not diminish the need for robust performance management. In fact, less frequent reporting will be balanced by the initiation of audits, commencing with the North West Region's Balanced Scorecard and in year two, a proposal that a national-level audit be undertaken on the performance management program. National evaluation templates will also be developed.

There is also concerted effort to add structure and value to the way we work with our existing partners and stakeholders, in order to foster good relations and ensure economies of scale in offering services to the communities we serve. Partnerships are critical to offering a well informed, appropriately networked and vital service to Canadians.

Consultation and Engagement

Consistent with Government priorities to ensure the broader engagement of partners in plans and priorities, we are pursuing a national consultation and engagement strategy. This will not only ensure the interests and needs of our partners are appropriately reflected in our plans and priorities, it will support our collective efforts in considering the benefits to be realized in shared service delivery.

Consultation and engagement were key to the development of community plans in our youth and Aboriginal priorities. Joint vision documents are also being developed in several of our divisions and

programs to ensure a common vision and approach to planning. For example, the RCMP/GNWT Joint Vision for Policing:

"Together, the Government of the Northwest Territories Department of Justice and the Royal Canadian Mounted Police 'G' Division are committed to leading the country in the delivery of superior services that are reflective of community needs and values.

Through this partnership, we will:

- Develop an integrated strategic plan that reflects our common vision and goals and promotes effective information sharing;
- Promote increased community support through improved communications and community participation in the planning and delivery of local justice services;
- Improve accountability through ongoing evaluation and assessment of established goals; and,
- Reduce criminal activity through progressive community-based crime prevention initiatives."

In working to develop their 2005/06 performance measures, Federal and International Operations (FIO) hosted a three-day workshop, with representatives attending from the Department of Justice, Treasury Board and Public Safety and Emergency Preparedness Canada. As our consultation and engagement strategy evolves, this practice will become one of our business maxims.

Surveys

Several baseline surveys were conducted in 2003 in an effort to capture baseline opinion data regarding our performance. Developed in consultation with internal and external subject matter experts, questions predominantly focused on general satisfaction areas; for example: our role in safe homes, safe communities; quality of service; professionalism; sensitivity; community involvement; visibility; value of partnerships; and, communication. Populations canvassed included: clients/citizens of Canada; clients of Contract Policing; policing partners; employees; and, stakeholders.

These surveys were conducted with several goals in mind:

- to capture measurement data for performance management;

- to inform ongoing discussion and identify needs for organizational/operational change;
- to identify best practices and performance gaps;
- to develop knowledge about key relations – to be intelligence-led and better informed on service delivery decisions; and,
- to comply with Treasury Board Secretariat requirements to report on client satisfaction by 2005, as part of the Service Improvement Initiative (SII).

In building on 2003 baselines, the following surveys were issued in the spring of 2004:

- Canadians' views of RCMP policing services – including Canadians from every province;
- Clients of Contract Policing – including all Attorneys General, Mayors, Chiefs of provinces/communities policed by the RCMP;
- Policing Partners (Canadian) – including Chiefs of all Canadian police forces;
- Policing Partners (International) – including Chiefs of police forces partnering with us abroad; and,
- Stakeholders – including 'non-police' organizations that are impacted by our work and/or have a working relationships with us [i.e., ADM/ADM-equivalent of federal departments and agencies, as well as regional representatives of government organizations at the federal, provincial and territorial levels and non-government organizations (NGOs)].

For 2004, populations surveyed and survey questionnaires were revised to better meet the organization's needs in terms of performance management information. For example:

- Canadian Police Partners: sections on services provided by various business lines were expanded;
- Stakeholders: questions regarding our input to public policy were added; and,
- Clients of Contract Policing: population of respondents was broadened in an attempt to better capture Aboriginal clients' perceptions; questions regarding the sustainable development of communities were also included.

The presentation of survey results has also been modified. Work is ongoing to deliver the information to planners in a format that can be better used in the development of plans and priorities – including 'top box' information, increased emphasis on our strategic priorities, and greater visual representation of results.

Taken together, some common messages emerge from the various core survey results. The RCMP's contribution to ensuring the safety of our homes, communities and country is perceived as important. Our organization is viewed as professional, with integrity and honesty valued. However, communication regarding the nature of and rationale behind our activities is an area for improvement.

For more information on our surveys, please go to: www.rcmp-grc.gc.ca/surveys/index-main_e.htm.

APPENDIX:

NOTES

In addition to references cited, information for this report was derived from several sources, including: the *RCMP Environmental Scan*; CISC's *Annual Report on Organized Crime in Canada*; other RCMP reports and information from policy centres; business line plans; 60-day status updates; the RCMP's Internet site; *Canada's Performance*; and, other partner reports and sites.

- For more detail on program plans and priorities, please go to our website at: www.rcmp-grc.gc.ca. In addition to the number of options available for searching purposes, related links will expand your referencing and search capability.
- For publications referred to in this report, please contact National Communications Services at telephone: (613) 993-1088, or by facsimile: (613) 993-0953.
- For general enquiries about the RCMP, please contact: (613) 993-7267, or by e-mail: www.rcmp-grc.gc.ca/contact/index_e.htm, or www.rcmp-grc.gc.ca/contact/index_f.htm.

For further information on this report:

- Paul Gauvin, Deputy Commissioner, Corporate Management and Comptrollership, Royal Canadian Mounted Police, Coventry Building, Ottawa, ON K1A 0R2; telephone: (613) 993-3253; facsimile: (613) 993-3770; or, e-mail: paul.gauvin@rcmp-grc.gc.ca.

In addition to the detail that was gleaned from our own site, partner sites also offered valuable information, insight and useful links – these will also enhance your information search. You may wish to consider the following, as well as the links provided in the text of this report:

General/Government –

- Treasury Board: www.tbs-sct.gc.ca; www.tbs-sct.gc.ca/rma/krc/cp-rc: information on planned activities and expenditures; results evidence, relevant audits, and evaluations and program background for the Government's more than 200 strategic outcomes; for information on horizontal initiatives and results, see the Horizontal Results Database: www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp
- *Canada's Performance to Parliament, 2004*: www.tbs-sct.gc.ca: offers detail on the overarching strategic priorities of Government and how departments and agencies are working together toward shared outcomes
- Canadian Parliament (www.parl.gc.ca) and Office of the Auditor General (www.oag-bvg.gc.ca); see also Auditor General, "*Sustainable Development Strategies – Making a Difference*"
- for more information on Results for Canadians, go to "Functional Communities of the Government of Canada" at: www.communities-collectivites.gc.ca/home.html
- Health Canada: <http://www.hc-sc.gc.ca>; PSEPC: <http://www.psepc-sppcc.gc.ca/>; GoL: www.connect.gc.ca; Privy Council Office: www.pco-bcp.gc.ca

Appendix: Notes

Youth –

- www.YouthPath.ca: Government website for youth; linked to RCMP's deal.org
- National Youth Strategy: www.grc-rcmp.gc.ca/youth/index_e.htm
- Delivering Education and Awareness for Life: www.deal.org
- www.ourmissingchildren.ca: information on missing children and program
- Department of Justice, site for youth justice: www.justice.gc.ca/en/ps/yj/index.html
- International Center for Crime Prevention: www.crime-prevention-intl.org/english
- National Crime Prevention Centre: www.crime-prevention-intl.org
- National Crime Prevention Strategy: www.prevention.gc.ca/index.html
- Public Safety Portal: safety for parents, teachers and kids: www.safecanada.ca/kids
- Youth Justice Renewal site: www.justice.gc.ca/en/ps/yj

Aboriginal –

- RCMP Community, Contract and Aboriginal Policing: www.rcmp-grc.gc.ca/ccaps
- Aboriginal Portal: offers gateway to several interesting and information sites: www.aboriginalcanada.gc.ca
- Health Canada: www.hc-sc.gc.ca; also First Nations and Inuit Health Branch: www.hc-sc.gc.ca/fnihb/index.htm
- Indian and Northern Affairs Canada: www.ainc-inac.gc.ca
- Canada Health Portal: www.chp-pcs.gc.ca/index.jsp: information on Aboriginal and youth; also Canadian Health Network: www.canadian-health-network.ca
- First Nations and Inuit Youth Employment Strategy: www.ainc-inac.gc.ca/ps/ys; Urban Aboriginal Strategy: www.pco-bcp.gc.ca

Organized Crime and Terrorism –

- RCMP Organized Crime Strategic Priority: www.grc-rcmp.gc.ca/organizedcrime/index_e.htm; RCMP Terrorism Strategic Priority: www.grc-rcmp.gc.ca/terrorism/index_e.htm
- Canadian Security Intelligence Service: www.csis-scrs.gc.ca
- CISC's Annual Report on Organized Crime in Canada: www.cisc.gc.ca
- for more information on safety and security: www.canada.gc.ca/SSC/SSC_e.html; Public Safety Portal: www.safecanada.ca or www.securitecanada.ca; also Public Safety and Emergency Preparedness Canada: www.psepc-sppcc.gc.ca; Department of Justice: www.justice.gc.ca; CATSA: www.catsa-acsta.gc.ca; CRA: www.cra-arc.gc.ca; CIC: www.cic.gc.ca; National Defence: www.forces.gc.ca; and, Transport Canada: www.tc.gc.ca

International Policing –

- Foreign Affairs Canada (FAC): www.fac-aec.gc.ca; also: Canadian International Policy: www.dfait-maeci.gc.ca/cip-pic; embassies and missions: www.dfait-maeci.gc.ca/world/embassies/menu-en.asp
- Interpol: www.interpol.int
- International Centre for Human Rights and Democratic Development: www.ichrd.ca
- United Nations: www.un.org
- CIDA: www.acdi-cida.gc.ca; Peacebuilding Initiative Strategic Framework: www.acdi-cida.gc.ca/peace
- Canada's Human Security: www.humansecurity.gc.ca
- peacekeeping: www.international.gc.ca/peacekeeping

ACRONYMS

A

ACIIS Automated Criminal Intelligence
Information System
ADM Assistant Deputy Minister
ARLU Annual Reference Level Update
ASD Alternate/Alternative Service Delivery
ATIP Access to Information and Privacy
AU African Union

B

BI Business Intelligence
BSC Balanced Scorecard

C

CACP Canadian Association of Chiefs of Police
CACPP Canadian Air Carrier Protective Program
CATSA Canadian Air Transport Security Authority
CBP/BP Customs Border Protection/Border Patrol
(US)
CBRN Chemical, Biological, Radiological and
Nuclear
CBSA Canada Border Services Agency
CCAPS Community, Contract and Aboriginal
Policing Services
CEP Criminal Extremist Priority
CETS Child Exploitation Tracking System
CFSEU Combined Forces Special Enforcement
Unit
CIA Central Intelligence Agency (US)
CIC Citizenship and Immigration Canada
CID Criminal Intelligence Directorate
CIDA Canadian International Development
Agency
CIO Chief Information Officer
CISC Criminal Intelligence Service Canada
CIVPOL Civilian Police
CM&C Corporate Management and
Comptrollership
CPA Canadian Police Arrangement
CPC Canadian Police College
CPDTF Commonwealth Police Development Task
Force
CPIC Canadian Police Information Centre
CPIC-R Canadian Police Information Centre
Renewal
CPSD Crime Prevention Through Social
Development

CPSIN Canada Public Safety Information Network
CRA Canada Revenue Agency
CRF Consolidated Revenue Fund
CSC Correctional Service of Canada
CSE Communications Security Establishment
CSIS Canadian Security Intelligence Service
CTA Community Tripartite Agreement

D

DEA Drug Enforcement Administration (US)
DIAND Department of Indian Affairs and Northern
Development
DND Department of National Defence
DOJ Department of Justice
DPR Departmental Performance Report

E

EI Employment Insurance
EU European Union

F

FAA Financial Administration Act
FAC Foreign Affairs Canada
FBI Federal Bureau of Investigation
FinTRAC Financial Transaction and Reports Analysis
Centre of Canada
FLS Forensic Laboratory Services
FIO Federal and International Operations
FTE Full-time Equivalent

G

GDP Gross Domestic Product
GNWT Government of the Northwest Territories
GoL Government-on-Line

H

HNP Haitian National Police
HR Human Resources
HRSDC Human Resources and Skills Development
Canada

I

IAFIS Integrated Automated Fingerprint
Identification System
IBET Integrated Border Enforcement Team
ICE Immigration and Customs Enforcement
(US)
ICITAP International Criminal Intelligence Training
Assistance Program
IIET Integrated Immigration Enforcement
Team

IJI Integrated Justice Initiative
 I&IS Information and Identification Services
 IJMT Integrated Joint Management Team
 IMET Integrated Market Enforcement Team
 IM/IT Information Management/Information Technology
 INAC Indian and Northern Affairs Canada
 INSET Integrated National Security Enforcement Team
 INTERPOL International Criminal Police Organization
 IOS Integrated Operations/Operational Support

IPOC Integrated Proceeds of Crime
 IPPs Internationally-protected Persons
 IQT Integrated Query Tool
 IRM Integrated Risk Management
 IRPA Immigration and Refugee Protection Act

M

MAF Management Accountability Framework
 MC Memorandum to Cabinet
 MoA Memorandum of Agreement
 MoU Memorandum of Understanding
 MR Management Review
 MRRS Management Resources and Results Structure

N

NCECC National Child Exploitation Coordination Centre
 NCJI National Criminal Justice Index
 NCPC National Crime Prevention Centre
 NGO Non-government Organization
 N-III National Inter-agency Integrated Information System
 NOC National Operations Centre
 NPETs National Ports Enforcement Teams
 NPS National Police Services
 NSOR National Sex Offender Registry
 NSP National Security Policy

O

OAG Office of the Auditor General
 OAS Organization of American States
 OCIEP Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness
 OMB Operations Management Board
 OPP Ontario Provincial Police
 OSCE Organization for Security and Cooperation in Europe

P

PAA Program Activity Architecture
 PCO Privy Council Office
 PIA Privacy Impact Assessment
 PoC Proceeds of Crime
 PROOF Priority Rating of Operational Files
 PROS Police Reporting Occurrence System
 PSAT Public Safety and Anti-terrorism
 PSEPC Public Safety and Emergency Preparedness Canada

Q

QA Quality Assurance

R

RBM Results-based Management
 RCMP Royal Canadian Mounted Police
 R&D Research and Development
 RECOL Reporting Economic Crime On-Line
 RPP Report on Plans and Priorities
 RTID Real Time Identification

S

SAP Software Application Product
 SCONSAD Senate Committee on National Security and Defence
 SDS Sustainable Development Strategy
 SEC Senior Executive Committee
 SII Service Improvement Initiative
 SMT Senior Management Team
 SOA Security Offences Act
 SOIRA Sex Offender Information Registration Act
 SPPB Strategic Policy and Planning Branch

T

TB Treasury Board
 TBS Treasury Board of Canada Secretariat
 TC Transport Canada
 TIP Trafficking in Persons/People
 TO Technical Operations
 TRA Threat and Risk Assessment

U

UN United Nations
 UNCIVPOL United Nations Civilian Police
 UNOCI United Nations Operations in Cote d'Ivoire
 USINS US Immigration and Naturalization Service

W

WMD Weapons of Mass Destruction

Y

YCJA Youth Criminal Justice Act

M Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
MC Mémoire au Cabinet
MDN Ministère de la Défense nationale
MINUCI Mission des Nations Unies en Côte d'Ivoire
MJ Ministère de la Justice
MJANR Mise à jour annuelle des niveaux de référence
N-III Système national intégré d'information et de communication interorganismes
O Organisation des États américains
OEA Opérations fédérales et internationales (anciennement Services de police fédérale)
ONG Organisation non gouvernementale
ONU Organisation des Nations Unies
OPP Police provinciale de l'Ontario
ORI Outil de recherche intégré
OSCE Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OT Opérations techniques
P Protocole d'accord
PCDS Prévention du crime par le développement social
PE Protocole d'entente
PEC Priorité extrémistes criminels
PJPI Personne jouissant d'une protection internationale
PIB Produit intérieur brut
PNH Police nationale d'Haïti
PPTAC Programme de protection des transporteurs aériens canadiens
PSN Politique sur la sécurité nationale
R-CIPC Renouvellement du Centre d'information de la police canadienne
RCISP Réseau canadien d'information pour la sécurité publique
R&D Recherche et développement
RECOL Signallement en direct des crimes économiques
RH Ressources humaines

RHDC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
RMR	Registre ministériel sur le rendement
RNDS	Registre national des délinquants sexuels
RO	Renseignements organisationnels
RPP	Rapport sur les plans et les priorités
SAID	Système automatisé d'identification dactyloscopique
SAPJ	Système d'analyse de la pornographie juvénile
SARC	Système automatisé de renseignements sur la criminalité
SCC	Service correctionnel du Canada
SCRC	Service canadien de renseignements criminels
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SDD	Stratégie de développement durable
SDPS	Sous-direction de la planification et des politiques stratégiques
SGRR	Structure de gestion, des ressources et des résultats
SIU	Services d'information et d'identité judiciaire
SIRP	Système d'incidents et de rapports de police
SLJ	Services de laboratoire judiciaire
SMA	Sous-ministre adjoint
SNP	Services nationaux de police
SOI	Soutien opérationnel intégré
SPAT	Sécurité publique et antiterrorisme
SPCCA	Services de police communautaires, contractuels et autochtones
SPDO	Système de priorisation des dossiers opérationnels
SPCC	Sécurité publique et Protection civile Canada
TBP	Tableau de bord prospectif
TC	Transports Canada
TP	Trafic de personnes
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UMECO	Unité mixte d'enquête sur le crime organisé
UMPC	Unité mixte des produits de la criminalité
UNCIVPOL	Police civile des Nations Unies
USINS	United States Immigration and Naturalization Service

SIGLES ET ACRONYMES

A	AAP Architecture des activités de programme	AACPP Association canadienne des chefs de police	ACDI Agence canadienne de développement international	ACSTA Administration canadienne de la sûreté du transport aérien	ADM Armes de destruction massive	AEC Affaires étrangères Canada	AI Assurance-emploi	AINC Affaires indiennes et du Nord canadien	AIPRP Sous-direction de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels	APCC Arrangement sur la police civile au Canada	AQ Assurance de la qualité	ARC Agence du revenu du Canada	ASFC Agence des services frontaliers du Canada	B	BCP Bureau du Conseil privé	BPIEPC Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile	BVG Bureau du vérificateur général	C	CANAFE Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	CBP/BP Customs Border Protection/Border Patrol (É.-U.)	CBRN Chimique, biologique, radiologique ou nucléaire	CCP Collège canadien de police	CGO Conseil de gestion des Opérations (É.-U.)	CIA Central Intelligence Agency (É.-U.)	CIC Citoyenneté et Immigration Canada	CICAD Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues	CIPC Centre d'information de la police canadienne	CIVPOL Police civile	CNCEE Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants	CNO Centre national des opérations	CNPC Centre national de prévention du crime	CPDTF Commonwealth Police Development Task Force	CPSND Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense	CRG Cadre de responsabilisation de gestion		CST Centre de la sécurité des télécommunications	CT Conseil du Trésor	D	DEA Drug Enforcement Administration (É.-U.)	DME Diversification des modes d'exécution	DPI Dirigeant principal de l'information	DRC Direction des renseignements criminels	E	ECI Équipe de cogestion internationale	ECT Entente communautaire tripartite	EFVP Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée	EGS Équipe de gestion supérieure	EIELI Équipe intégrée d'exécution de la Loi sur l'immigration	EIPF Équipe intégrée de la police des frontières	EIPM Équipe intégrée de la police des marchés	EISN Équipe intégrée de la sécurité nationale	EMR Évaluation de la menace et des risques	EMS État-major supérieur	ENEP Équipe nationale des enquêtes portuaires	ETP Équivalent temps plein	F	FBI Federal Bureau of Investigation	G	GED Gouvernement en direct	GFR Gestion fondée sur les résultats	GG&C Gestion générale et Contrôle	GIR Gestion intégrée du risque	GI-TI Gestion et technologie de l'information	GRC Gendarmerie royale du Canada	GTNO Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	I	IAS Initiative d'amélioration des services	ICE Immigration and Customs Enforcement (É.-U.)	ICITAP International Criminal Intelligence Training (É.-U.)	ICITAP International Criminal Intelligence Training	Assistance Program	DI Initiative sur la justice intégrée	INJP Index national de justice pénale	INTERPOL Organisation internationale de police criminelle	ITR Identification en temps réel	L	LERDS Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels	LGFP Loi sur la gestion des finances publiques		www.grc-rcmp.gc.ca	85
----------	---	--	---	--	--	--------------------------------------	---------------------------	---	---	---	----------------------------------	--------------------------------------	--	----------	-----------------------------------	--	--	----------	--	--	--	--------------------------------------	---	---	---	---	---	----------------------------	---	--	---	--	--	--	--	--	----------------------------	----------	---	---	--	--	----------	--	--	---	--	---	--	---	---	--	--------------------------------	---	----------------------------------	----------	---	----------	----------------------------------	--	---	--------------------------------------	---	--	---	----------	--	---	---	---	--------------------	---	---	---	--	----------	--	--	--	--------------------	-----------

Appendix: Notes

- le ministère de la Justice – justice pour les jeunes – www.justice.gc.ca/fr/ps/yj/index.html
 - Centre international pour la prévention de la criminalité – www.crime-prevention-intl.org/
 - Centre national de prévention du crime – www.prevention.gc.ca/index.html
 - Stratégie nationale pour la prévention du crime – www.prevention.gc.ca/index.html
 - portail de la Sécurité publique – conseils pour les parents, les enseignants et les enfants – www.securitecanada.ca/kids_f.asp
 - Renouvellement de la justice pour les jeunes – www.justice.gc.ca/fr/ps/yj/index.html
- Autochtones –**
- Services de police communautaires, contractuels et autochtones de la GRC – www.grc-rcmp.gc.ca/ccaps
 - portail des Autochtones au Canada – www.aboriginalecanada.gc.ca; Santé Canada – www.hc-sc.gc.ca
 - Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits – www.hc-sc.gc.ca/dgspnl/index.htm
 - Affaires indiennes et du Nord Canada – www.aicn-inac.gc.ca
 - portail canadien sur la santé – www.chp-pcs.gc.ca
 - Réseau canadien de la santé – www.canadian-health-network.ca
 - Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations – www.aicn-inac.gc.ca/ps/ys
 - Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain – www.pco-bcp.gc.ca
- Crime organisé et terrorisme –**
- Priorité stratégique du crime organisé (GRC) – www.grc-rcmp.gc.ca/organizedcrime/index_f.htm
 - priorité stratégique du terrorisme (GRC) – www.grc-rcmp.gc.ca/terrorism/index_f.htm
 - Service canadien du renseignement de sécurité – www.csis-scrs.gc.ca
- Services de police internationaux –**
- Affaires étrangères Canada – www.fac-aec.gc.ca; Politique internationale du Canada – www.dfait-maeci.gc.ca/cip-pic/ambassades_et_missions – www.dfait-maeci.gc.ca/world/embassies/menu-fr.asp
 - Interpol – www.interpol.int
 - Nations Unies – www.un.org
 - ACIDI – www.acdi-cida.gc.ca
 - Sécurité humaine du Canada – www.humansecurity.gc.ca
 - Maintien de la paix – www.international.gc.ca/peacekeeping

APPENDIX: NOTES

Généralités/gouvernement –

- Conseil du Trésor : www.tbs-sct.gc.ca; www.tbs-sct.gc.ca/rma/krc/cp-rc – évaluations pertinentes, renseignements de base sur les programmes relatifs aux plus de 200 résultats stratégiques visés par le gouvernement. Pour des renseignements sur les initiatives horizontales et les résultats connexes : www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp
- Le rendement du Canada – Rapport annuel au Parlement 2003 : www.tbs-sct.gc.ca : détails sur les priorités stratégiques générales du gouvernement et sur la collaboration des ministères et organismes en vue de produire les résultats communs visés
- Le Parlement du Canada (www.parl.gc.ca) et le Bureau du vérificateur général (www.oag-bvg.gc.ca); voir aussi Les stratégies de développement durable – des résultats positifs à obtenir (BVG)
- Pour de plus amples renseignements sur des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes, voir « Les collectivités fonctionnelles du Gouvernement du Canada » à www.communités-collectivités.gc.ca/accueil.html
- autres sites : Santé Canada (<http://www.hc-sc.gc.ca/francais/index.html>), SPPCC (<http://www.psepc-sppcc.gc.ca/>), GED (www.connect.gc.ca), Bureau du Conseil privé (www.pco-bcp.gc.ca)

Jeunesse –

- www.YouthPath.ca – site Web du gouvernement pour les jeunes
- lien avec le site choix.org de la GRC; Stratégie nationale sur la jeunesse – www.grc-rcmp.gc.ca/youth/index_f.htm
- Fais le bon choix... pour la vie – www.choix.org
- www.journaissingchildren.ca – renseignements sur les enfants disparus et les programmes à leur intention

Outre les références citées, les renseignements fournis dans le présent rapport sont tirés de plusieurs sources, dont l'analyse de l'environnement de la GRC, le rapport annuel du SCRC sur le crime organisé au Canada, *Le rendement du Canada*, les plans des divisions, des services administratifs et des secteurs d'activité, d'autres rapports de la GRC, des documents venant des centres de décision, le site Internet de la GRC, ainsi que les rapports et sites d'organismes partenaires.

- Pour de plus amples renseignements sur nos plans et nos priorités en matière de programmes, veuillez visiter notre site Web (www.grc-rcmp.gc.ca). En plus des options de recherche possibles, vous y trouverez des hyperliens utiles.
- Pour obtenir les publications mentionnées dans le rapport, veuillez communiquer avec la Direction des services nationaux de communication par téléphone, au (613) 993-1088, ou par télécopieur, au (613) 993-0953.
- Pour toute question générale au sujet de la GRC, veuillez composer le (613) 993-7267 ou vous rendre à l'adresse électronique suivante : www.grc-rcmp.gc.ca/contact/index_f.htm

Pour de plus amples renseignements concernant le présent rapport :

- Paul Gauvin, sous-commissaire à la Gestion générale et au Contrôle, Gendarmerie royale du Canada, immeuble Coventry, Ottawa (Ontario), K1A 0R2. Téléphone : (613) 993-3253. Télécopieur : (613) 993-3770. Courriel : paul.gauvin@rcmp.ca.

En plus des détails recueillis sur notre propre site Web, nous avons trouvé des renseignements et des liens utiles dans les sites de nos organismes partenaires. Leur consultation enrichira votre recherche. Vous voudrez donc peut-être visiter les sites suivants et cliquer sur les liens fournis dans le rapport.

générale dans des domaines tels que : le rôle de la GRC afin d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités, la qualité de ses services, son professionnalisme, son degré de sensibilisation aux besoins variés, son engagement au sein des collectivités, sa visibilité, la valeur de ses partenariats et la communication. Divers publics ont été ciblés : les clients/citoyens du Canada, les clients de la Police contractuelle, les services de police partenaires, les employés et les parties intéressées.

Ces sondages comportaient plusieurs objectifs, notamment ceux-ci :

- recueillir des données d'évaluation pour la gestion du rendement;

- fournir un nouvel éclairage aux discussions en cours et déterminer les besoins de changements aux opérations et à l'organisation;

- déterminer les meilleures pratiques et cerner les lacunes en matière de rendement;

- élargir les connaissances sur les relations clés afin d'être axé sur les renseignements et de prendre des décisions éclairées en matière de service;

- se conformer aux exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) de présenter un rapport sur la satisfaction de la clientèle d'ici 2005, comme le prévoit l'Initiative d'amélioration des services.

À partir des résultats des sondages généraux de 2003, nous avons procédé aux sondages suivants au printemps de 2004 :

- la perception qu'ont les Canadiens des services policiers de la GRC – nous avons sondé des Canadiens de chaque province;

- des clients de la Police contractuelle – nous avons sondé tous les procureurs généraux, les maires, les dirigeants des provinces et des collectivités où la GRC assure les services de police;

- les services de police partenaires au Canada – nous avons sondé les chefs de tous les services de police du Canada;

- les services de police partenaires à l'échelle internationale – nous avons sondé les chefs des services de police étrangers avec lesquels nous avons un partenariat;

- les parties intéressées – nous avons sondé les organismes non policiers sur lesquels notre travail a une incidence et ceux qui ont une relation d'affaire avec nous (soit les SMA et dirigeants de niveau équivalent au SMA des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les représentants régionaux des organisations gouvernementales aux niveaux fédéral, provincial et territorial et des organisations non gouvernementales [ONG]).

Pour 2004, nous avons révisé les populations sondées et les questionnaires afin de mieux cerner les besoins organisationnels au chapitre de l'information pour la gestion du rendement. Par exemple :

- les services de police partenaires au Canada : nous avons davantage détaillé les sections sur les services offerts par divers secteurs d'activité;
- les parties intéressées : nous avons ajouté des questions sur notre contribution aux politiques publiques;

- des clients de la Police contractuelle : nous avons élargi l'échantillon de population sondée afin de mieux obtenir la perception des clients autochtones; nous avons aussi ajouté des questions sur le développement durable des collectivités.

Nous avons également modifié la présentation des résultats des sondages. Nous nous employons à fournir l'information aux planificateurs sous une forme qui se prêtera mieux à la préparation des plans et des priorités – la synthèse dans un cadre, l'orientation sur les priorités stratégiques et la représentation visuelle étendue des résultats.

Il est possible de dégager des messages communs des résultats des divers sondages. La contribution de la GRC à la sécurité des foyers, des collectivités et du pays est perçue comme importante. Notre organisation est perçue comme professionnelle, l'intégrité et l'honnêteté y étant valorisées. Toutefois, la communication pourrait être améliorée en ce qui concerne la nature de nos activités et leur raison d'être.

Pour de plus amples renseignements sur nos sondages, consulter le site www.rcmp-grc.ca/surveys/index-main_e.htm.

de nos partenaires dans nos plans et nos priorités autant qu'elle guidera nos efforts collectifs à la recherche des avantages à tirer de la prestation de services communs.

La consultation et l'engagement ont été au cœur de l'élaboration des plans communautaires pour nos priorités Jeunesse et Autochtones. Plusieurs de nos divisions et programmes rédigent des documents de vision commune desquels découlera ensuite la planification. Voici par exemple la vision conjointe des services de police de la GRC et du Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest :

« Ensemble, le ministère de la Justice du Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et la Division G de la Gendarmerie royale du Canada s'engagent à se distinguer à l'échelle nationale par la prestation de services supérieurs qui correspondent aux besoins et aux valeurs de la collectivité.

Grâce à notre partenariat, nous allons :

- élaborer un plan stratégique intégré qui reflète notre vision et nos buts communs et qui favorise la réelle mise en commun de l'information;
- promouvoir un soutien plus grand de la collectivité par l'amélioration des communications et la participation de la collectivité à la planification et à la prestation de services judiciaires locaux;
- améliorer l'imputabilité en évaluant constamment les buts fixés;
- réduire l'activité criminelle au moyen d'initiatives avant-gardistes de prévention du crime fondées sur la collectivité. »

Pour déterminer leurs mesures du rendement pour 2005-2006, les Opérations fédérales et internationales ont tenu un atelier de trois jours auquel ont assisté des représentants du ministère de la Justice, du Conseil du Trésor et de Sécurité publique et Protection civile Canada. À mesure qu'évoluera notre stratégie de consultation et d'engagement, cette pratique sera intégrée à nos maximes organisationnelles.

Les sondages

Plusieurs sondages ont été effectués en 2003 afin d'obtenir une opinion générale sur notre rendement. Les sondages ont été préparés en consultation avec des spécialistes internes et externes. Les questions étaient axées essentiellement sur la satisfaction

- les rapports sur le rendement destinés à l'EMS proviendront dorénavant des groupes de travail sur les priorités stratégiques – ce sera renseigné l'EMS sur la façon dont les secteurs opérationnels et administratifs travaillent en mode horizontal vers l'atteinte de nos priorités stratégiques;
- le rendement des secteurs d'activité et de l'administration sera suivi par le Conseil de gestion des Opérations (CGO) – pour rendre compte des progrès, des risques et des prochaines étapes;
- la fréquence de déclaration passe de 60 à 90 jours – pour réaliser davantage de progrès vers la réalisation de la stratégie.

Nous espérons que ces quelques changements nous donneront une meilleure indication du travail de collaboration entre les secteurs opérationnels et administratifs pour atteindre nos priorités stratégiques. En outre, nous avons l'intention d'étendre la gestion du rendement au niveau des détachements dès le prochain exercice financier. Compte tenu de ce que nous avons appris à ce jour sur la mise en œuvre d'un système de gestion du rendement défini, nous devons offrir du soutien, des outils et de la formation pour entreprendre cette importante nouvelle étape.

Cela ne réduit toutefois en rien la nécessité de gérer vigoureusement le rendement. En fait, la production moins fréquente de rapports s'accompagnera de la mise en œuvre de vérifications, à commencer par le tableau de bord prospectif de la Région du Nord-Ouest, et au cours de la deuxième année, on envisage d'entreprendre une vérification d'envergure nationale du programme de gestion du rendement. Des gabarits d'évaluation nationale seront préparés.

La consultation et l'engagement

Conformément au désir du gouvernement d'engager davantage les partenaires dans les plans et les priorités, nous adopterons une stratégie nationale de consultation et d'engagement. Cette stratégie nous permettra de tenir compte des intérêts et des besoins

si des ajustements sont nécessaires. Pour soutenir les besoins plus pressants de la prise de décisions éclairées, un cycle bimestriel de rapports sur le rendement a été mis en place qui permet de suivre l'évolution des initiatives en cours et des résultats désirés.

Comme nous l'avons souligné dans notre Rapport ministériel sur le rendement, dans le but de moderniser nos pratiques opérationnelles et de mieux rendre compte de notre planification et de notre rendement, nous avons mis en oeuvre plusieurs initiatives. En voici quelques-unes :

- la détermination des mesures obligatoires et des mesures essentielles qui nous permettront de réaliser nos priorités stratégiques;

- la production d'un plan d'activité normalisé que rempliront dorénavant tous les secteurs opérationnels et administratifs dans leur cycle de planification;

- la mise en oeuvre de gabarits de rapports normalisés et d'un cycle de rapports défini qui coïncide avec les dates jalons de la planification et des biens financiers livrables;

- la restructuration des accords de gestion du rendement des cadres supérieurs, d'avantage orientés vers les résultats et détaillant des attentes de rendement précises;

- la formation de groupes de travail horizontaux sur les priorités stratégiques, chargés de poursuivre les buts et objectifs en lien avec nos priorités stratégiques;

- des sondages réguliers qui permettent de mieux évaluer les perceptions de divers groupes d'intérêt, afin de mettre au jour des écarts de rendement.

Bien que nos efforts se poursuivent, nous sommes déjà mieux en mesure de déterminer si nous obtenons les résultats désirés. En faisant le bilan du rendement passé et en mettant au jour les possibilités d'amélioration, nous apportons les ajustements voulus afin de mieux nous concentrer sur les domaines de haute priorité – et ceux qui requièrent davantage d'attention. En plus de notre contribution à la SPAT, nous procédons aussi à des examens internes qui nous permettent de redistribuer nos ressources, de rendre nos programmes plus efficaces et efficaces, et de gérer sainement nos finances.

Les plans d'activité des divisions –

Avec la Défense nationale et Revenu Canada, la GRC a contribué à mettre sur pied un réseau d'échange de pratiques auquel se sont joints à ce jour une dizaine d'autres ministères et organismes gouvernementaux qui ont entrepris des programmes d'amélioration de la gestion du rendement. Nous maintiendrons notre participation aux groupes de travail afin de poursuivre l'établissement d'importants réseaux d'échange de pratiques et de faire avancer nos priorités collectives.

Malgré toute l'innovation dont on fait preuve pour satisfaire aux demandes de services et aux défis opérationnels, les enjeux qui influent ici sur le service sont les mêmes qu'au niveau national, et renvoient surtout à des services administratifs, ces fonctions clés qui soutiennent les opérations, notamment les finances, les ressources humaines et la technologie.

Nouvelle hiérarchie pour la production de rapports du TBP – 2005-2006

Ces deux dernières années, les rapports de rendement à l'intention de l'État-majeur supérieur (EMS) ont été produits suivant un calendrier rigoureux et exigeant, de manière à rapidement ancrer dans notre organisation une culture de gestion du rendement. Des rapports bimestriels de données obligatoires et essentielles ont exigé beaucoup de nos secteurs d'activité et divisions, d'autant plus que les mesures ont été souvent rajustées au cours des premières années de la mise en oeuvre. Parallèlement, nos secteurs d'activité devaient continuer à remplir leurs engagements quotidiens auprès de nos clients, de nos partenaires et des intéressés.

- La gestion du rendement faisant maintenant partie de nos pratiques organisationnelles, le temps est venu d'apporter des changements à la structure hiérarchique et aux processus pour 2005-2006 :
- les sous-commissaires se verront confier une priorité stratégique – l'imputabilité est ainsi accrue et on pourra mieux poursuivre les priorités stratégiques et le programme stratégique;

et les niveaux de satisfaction des citoyens, des services de police partenaires, des clients, des intéressés et des employés à l'égard de nos plans, priorités, programmes et services.

Cet examen produit soit une confirmation, soit un ajustement de nos priorités afin qu'elles reflètent mieux les besoins des Canadiens dans un horizon de trois à cinq ans. Au terme de cet examen, deux documents sont diffusés. D'abord l'Énoncé directionnel du Commissaire permet à tous les niveaux de la GRC de mieux orienter leurs responsabilités respectives à l'égard des Canadiens et de réfléchir aux plans qui nous permettraient de fournir nos services. Vient ensuite l'Aperçu stratégique du sous-commissaire à la Police opérationnelle qui est transmis aux secteurs d'activité et de services pour les aider à déterminer ce qu'ils exigent des fournisseurs de services au premier niveau. Parallèlement, les régions et les divisions transmettent des documents prospectifs à leurs clients, partenaires et parties intéressées.

• **automne (deuxième examen) :**

- vérification semestrielle des progrès accomplis au regard des priorités stratégiques, des engagements et des objectifs;
- ajustements au besoin pour garantir des résultats et en donner pour leur argent aux Canadiens;
- détermination des orientations et des activités prioritaires des secteurs d'activité pour le prochain exercice financier;
- début du processus de planification aux Opérations.

Au terme de ce deuxième examen, les services administratifs établissent leurs plans d'activité — le décalage permet d'arrimer les plans administratifs aux priorités et aux besoins des Opérations.

• **fin de l'hiver (troisième examen) :**

- révision des plans des secteurs d'activité et des secteurs administratifs pour vérifier qu'ils soutiennent bien les priorités opérationnelles;
- détermination des besoins financiers pour soutenir les objectifs stratégiques.

Bien que chacun de ces trois examens ait sa raison d'être propre, ils offrent tous l'occasion d'un regard rétrospectif et d'un regard prospectif, ce qui nous permet de voir si nous sommes dans la bonne voie ou

Le but stratégique que nous visons est la sécurité des foyers et des collectivités, ce qui est conforme aux objectifs généraux en matière de sécurité publique. Dans le cadre de nos rapports sur le rendement, nous avons présenté des cartes de stratégie et des tableaux de bord afin d'illustrer l'orientation à prendre pour obtenir ce résultat. Cependant, l'établissement de telles cartes n'est qu'un élément du processus global que nous avons entrepris et qui consiste à définir les points suivants :

- notre mission (notre raison d'être);
- nos valeurs (ce à quoi nous croyons);
- notre vision (ce que nous voulons être);
- notre stratégie (notre plan d'action);
- nos méthodes de gestion (les mesures que nous devons prendre);
- notre priorité (ce vers quoi nous devons diriger nos efforts).

La planification stratégique à la GRC

Pour de plus amples renseignements sur le TBP, veuillez consulter le site Web à l'adresse www.bscol.com. Pour en savoir davantage sur la gestion du rendement à la GRC, veuillez consulter notre site Web www.rcmp-grc.gc.ca.

La GRC suit un cycle qui favorise une approche intégrée de la planification et qui tient compte des activités stratégiques. Elle souhaite ainsi faciliter la prise de décisions éclairées. La planification stratégique, processus continu, profite de notre participation collective à plusieurs groupes de travail, structures et comités de gouvernance où s'articulent les enjeux nationaux des politiques publiques et qui facilitent les discussions afin de dégager des plans et des priorités communs.

Notre cycle de planification est ponctué de trois examens principaux :

• **fin du printemps (premier examen) :**

- bilan des tendances et des enjeux révélés par l'analyse de l'environnement et par les opérations;
- bilan des tendances nationales et internationales qui pourraient avoir une incidence sur les opérations;
- bilan des données tirées des sondages annuels, conçus pour mesurer les perceptions

Autres sujets d'intérêt

- élaborer un plan annuel d'apprentissage organisationnel, afin de mieux coordonner, planifier et gérer les investissements en apprentissage en tenant compte des priorités opérationnelles;
- réviser la politique d'apprentissage organisationnel pour mieux capitaliser sur les occasions d'apprentissage individuel et satisfaire les besoins organisationnels.

La Boîte à outils de l'enquêteur –

Sans équivalents dans la collectivité d'application de la loi, la Boîte à outils de l'enquêteur, outil de gestion des connaissances, a été élaboré pour le personnel opérationnel. Se présentant sous la forme d'un coffre à outils, l'application s'ouvre sur un plateau rempli

d'outils d'enquête classés suivant les étapes clés qui jalonnent une enquête criminelle. Le policier a ainsi accès rapidement à des outils de travail et d'apprentissage pour l'aider dans son travail quotidien. Chaque domaine offre un accès rapide à des outils de travail, à des listes de vérification, à des politiques, à la jurisprudence, à des références et à diverses ressources de cyberrapportage et de cybertravail.

Nous concevons déjà une autre boîte à outils, sur la planification et la gestion du rendement, afin de soutenir la mise en oeuvre de la gestion du rendement dans les détachements. Nous regrouperons aussi bientôt dans une telle boîte à outils les lignes directrices de l'organisation, afin d'aider les membres et les employés des unités divisionnaires à suivre un protocole uniforme et normalisé qui reflète nos valeurs et notre code de déontologie. Une politique sur les conflits d'intérêts relativement à un emploi secondaire et à la déclaration des actifs pour nos membres est en cours de rédaction et devrait être prête au début de 2005; les stratégies de communication et de formation sont aussi en cours d'élaboration.

Une nouvelle politique sur le harcèlement entrera en vigueur en 2005. Nous travaillons à la conception d'un système qui assurera le suivi automatique des plaintes de harcèlement, afin de mieux pouvoir faire les analyses des tendances et cerner les secteurs problématiques.

Nous nous efforçons aussi de remplir nos obligations au regard de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous avons procédé à un recensement sur l'équité en matière d'emploi, auquel nous avons eu un excellent taux de réponse de plus de 80 %. Après une analyse

□ Notre méthodologie

La planification stratégique et la gestion du rendement à la GRC

Le tableau de bord prospectif

La GRC a adopté le tableau de bord prospectif comme outil pour favoriser une planification des activités axée sur la stratégie et la gestion du rendement. Mis au point par David P. Norton (Ph. D.) et Robert S. Kaplan (Ph. D.) il y a plus de 10 ans, le TBP a depuis été utilisé avec succès par plus de la moitié des entreprises de la liste Fortune 500, ainsi que par plusieurs organismes au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Certaines personnes désignent le TBP par un autre nom, mais peu l'importe comment on l'appelle, il donne toujours le même résultat : il aide les organismes à fixer des priorités et à tenir le cap. Comme le TBP est compatible avec plusieurs autres processus de gestion du rendement, il a de nombreux points en commun avec d'autres plans et priorités clés du gouvernement, notamment « Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes », la fonction moderne de contrôle et l'Initiative d'amélioration des services.

Un régime de gestion du rendement guide essentiellement les organismes dans le ciblage des activités en fonction d'objectifs précis, notamment en ce qui a trait au personnel, aux données et à l'environnement, aidant les équipes de gestion à déterminer les facteurs qui favoriseront le succès ou l'atteinte des objectifs. Un tel régime offre aussi plusieurs autres avantages : responsabilité et harmonisation gestionnelles relativement à l'atteinte des objectifs de rendement; communication des priorités stratégiques à l'échelle organisationnelle; clarté et transparence de l'attribution des ressources; déclaration systématique des résultats. Une fois les activités et les objectifs harmonisés, les ressources sont utilisées de façon optimale.

- les nouvelles formes de criminalité (p. ex. le trafic de personnes et les crimes technologiques);

Incidences sur les RH :

- la complexité croissante du travail policier fait grimper les coûts de la formation, des enquêtes et de la communication;
- on dispose de plus de renseignements de meilleure qualité, mais il faut aussi investir dans le travail d'équipe;
- l'émergence de secteurs internationaux, comme l'exploitation de mines d'or et de diamants, offre des occasions d'infiltration au crime organisé;
- si des voies commerciales s'ouvrent à l'expédition par le nord et par le nord-ouest, il faudra tenir compte d'enjeux de police internationale et de souveraineté qui se traduiront par une présence accrue de la police fédérale;
- autres enjeux – de santé, de société et de technologie – ensembles de compétences spécialisées, formation, etc.

Le Programme des ressources humaines de la GRC est en voie de restructuration pour assurer un soutien efficace aux opérations. Plusieurs initiatives sont en cours ou sont prévues, notamment celles-ci :

- réviser toutes les normes de formation ainsi que le Programme des cadets de Regina;
- poursuivre les travaux du groupe d'étude du renouvellement des services de santé, qui examine la prestation de services de santé aux membres réguliers;
- élaborer un outil de mesure de l'imputabilité – pour responsabiliser les gestionnaires et gérer le rendement des programmes;
- mettre sur pied des groupes de travail qui se pencheront sur notre processus de recrutement et qui élaboreront une stratégie applicable aux effets;
- élaborer un cadre de planification des ressources humaines pour les équipes de GI/TT – pour mettre au jour les enjeux et les stratégies à court et à long termes au niveau des ressources humaines afin de combler des écarts connus dans plusieurs secteurs clés des RH; l'analyse de l'environnement étant maintenant terminée, l'analyse des données est en cours;

- impact multi-dimensionnel en mutation sur la société canadienne, notamment au regard de la conception et de la prestation de services de police et de sécurité publique – validation du besoin d'accorder plus d'importance à la dimension culturelle dans les services et le recrutement;
- retraites – la Division Dépôt travaille à plein régime – selon toute vraisemblance, il manquera de cadets pour remplacer les membres qui prendront leur retraite au cours des prochaines années;
- la situation dans certaines divisions ne manque pas d'intérêt : par exemple, à la Division F, plus de 60 % des membres opérationnels ont moins de quatre années de service et plus de 24 % en ont plus de 20; « L'enthousiasme ne manque pas, et nos jeunes membres ne demandent pas mieux que de s'adapter, mais on ne peut qu'observer un manque d'expérience policière qu'il faut pallier en augmentant le financement consacré à la formation et aux initiatives de mentorat. »
- le besoin de formation avancée et spécialisée en gestion policière et en application de la loi va croître à mesure que les membres les plus âgés de la GRC et d'autres services de police vont prendre leur retraite;
- on ne peut plus compter sur des carrières entières consacrées au service policier ou à la fonction publique.

Attentes en matière de service –

- la demande excède la capacité – dans plusieurs provinces contractuelles, on s'inqiète de ce que le niveau de service policier offert n'a pas été rehaussé et qu'il ne répond pas au besoin;
- les ressources policières sont pressées au maximum – pour plusieurs raisons, notamment la charge de travail, les nouvelles lois et politiques gouvernementales, les décisions des tribunaux et les audiences publiques, la technologie, la santé et la sécurité au travail, les attentes de la société;
- les enquêtes policières sont de plus en plus complexes et nécessitent beaucoup de travail et d'argent – il y a moins de temps à consacrer au service de police de première ligne;
- l'émergence de nouveaux secteurs (p. ex. les diamants);

optimiser l'utilisation de systèmes compatibles par la collectivité canadienne d'application de la loi pour que l'information et les renseignements soient accessibles à tous ceux qui en ont besoin, au moment opportun.

La mise en commun des investissements en GI/TT

profite à tous les partenaires qui y contribuent :

- information et renseignements intégrés;
- interopérabilité et compatibilité avec les systèmes actuels et futurs, uniformité dans la terminologie et la présentation;
- gestion efficace et responsable des ressources;
- meilleur soutien à l'appareil de justice pénale pour coordonner les efforts soutenus en matière de sécurité publique.

Nous avons normalisé une méthodologie, applicable à tous les projets de GI/TT, qui oblige toutes les équipes de projets à tenir compte des principes de protection des renseignements personnels, des lois, des politiques et des risques dès la phase initiale. Tout nouveau programme, service ou solution commerciale de GI/TT et toute amélioration à ceux existants, dans la mesure où ils présentent des enjeux pour la protection des renseignements personnels, doivent être précédés d'une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP) régulièrement mise à jour. Toutes les EFVP sont examinées aussi par la Sous-direction de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, qui veille au respect des obligations fédérales et à l'application de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Nous avons aussi lancé un projet de Renseignements utilisables les données conservées dans nos systèmes organisationnels pour convertir en information utilisable les données conservées dans nos systèmes organisationnels. L'infrastructure technique est en place; nous avons fait l'acquisition d'un outil Web d'exploitation des données pour permettre l'accès, l'intégration et la production de rapports à partir des données versées à nos systèmes de rapports organisationnels; nous élaborons maintenant une stratégie pour étendre l'utilisation de cet outil d'exploitation des données.

La GRC poursuit sa collaboration à l'initiative du Gouvernement en direct (GED). Elle participe activement au Portail de la Sécurité publique où elle affiche clairement son numéro d'information sur la sécurité nationale, au soutien de la lutte internationale contre le terrorisme. Nous contribuons aussi de l'information au portail dans le but d'aider les Canadiens à vivre en toute sécurité.

Les ressources humaines

direct.

Plusieurs facteurs continuent d'influer nos plans et nos priorités en matière de ressources humaines :

Démographie –

- une cohorte jeune qui croît rapidement (y compris chez les Autochtones) et une population âgée sans précédent;
- un déclin dans les taux de natalité et de mortalité : d'autres facteurs ont une incidence capitale sur la croissance de la population, et l'immigration y compte pour plus de la moitié; les immigrants constituent jusqu'à 70 % de la croissance de la main-d'œuvre, et ce pourcentage pourrait encore augmenter;
- des départs à la retraite massifs : certains métiers et professions pourraient manquer de main-d'œuvre à mesure que vieillissent les travailleurs; on compte moins de une recrue âgée entre 25 et 34 ans pour chaque travailleur de plus de 55 ans;
- la migration internationale des travailleurs hautement spécialisés; le départ massif de scientifiques et de chercheurs des pays moins développés vers les pays industrialisés.

Incidences sur les RH :

- besoin croissant de divers ensembles de compétences et d'habiletés;
- population jeune et population âgée : besoin accru de prévention du crime et d'intervention rapide – validation de la priorité jeunesse – les gens âgés ont sans doute des attentes supérieures en matière de services et de visibilité policière (police communautaire) – besoin accru d'impliquer les partenaires communautaires dans les solutions;

- offre de cours de formation poussée, par exemple le cours Leading Policy à l'École de la fonction publique du Canada – à ce jour, plus de 70 cadres supérieurs ont amélioré leurs compétences en politique gouvernementale;
 - élaboration d'un programme pilote de développement du leadership pour les membres des régions – la Région de l'Atlantique a été la première à en bénéficier à la fin de 2004.
- La gestion de l'information et la technologie de l'information**

- Plusieurs facteurs importants continuent d'influer sur la collectivité de GI/TI :
- les dépenses en technologie – nombre de programmes de GI/TI sont intéressants, mais les fonds sont limités;
 - le remplacement – étant donné les dépenses en technologie, il est essentiel de garder les systèmes et le matériel fonctionnels aussi longtemps que possible;
 - la recherche et le développement – l'évolution rapide de la technologie complice le travail des organismes d'application de la loi qui doivent rester à jour;
 - la police internationale – il faut établir des partenariats et des liens, et donc conjuguer la compatibilité et l'interopérabilité avec la protection des renseignements personnels.

Pour progresser sur la voie de la répression criminelle intégrée axée sur les renseignements, la GRC a besoin de systèmes et de technologie de l'information qui facilitent la cueillette et la gestion de l'information, la création de renseignements et les échanges coordonnés et coopératifs avec ses partenaires. Les outils opérationnels intégrés, comme le SIRP et l'ORI auquel nous collaborons, relient les bases de données, de manière à ce que l'information qui y est versée puisse être consultée à partir de plusieurs systèmes. Membre influent de la collectivité judiciaire fédérale, la GRC a le devoir de veiller à ce que les systèmes de GI/TI actuels et futurs soient compatibles les uns avec les autres, qu'ils soient uniformes et qu'ils s'intègrent bien au système global de soutien de l'appareil de justice pénale. Nous souhaitons

faire connaître aux parties intéressées les progrès faits en matière de développement durable en soulignant les effets positifs des programmes et des opérations sur la qualité de vie au Canada et à l'étranger. Le programme de gestion environnementale progresse bien avec l'élaboration de diverses initiatives ayant trait notamment au changement climatique, à la conservation de l'eau et à la gestion des eaux usées, à la gestion intégrée des parasites, ainsi qu'à la gestion des sites contaminés et des réservoirs de stockage.

Planification et politiques stratégiques

Pour l'établissement de l'orientation stratégique et des priorités politiques de l'organisation, la GRC tient compte des priorités du gouvernement et du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile ainsi que de celles de la communauté de la sécurité et du renseignement. C'est dire qu'elle tient compte des priorités communes que sont la gestion des mesures d'urgence, la sécurité nationale, la sécurité des collectivités et les relations entre le Canada et les États-Unis, ainsi que de la manière la plus efficace de travailler avec les partenaires pour donner suite aux plans et aux priorités.

Dans sa démarche de devenir une organisation guidée par une vision stratégique, la GRC a pris conscience de l'importance de contribuer de manière significative et efficace au processus de politique gouvernementale afin de pouvoir anticiper les défis et d'intervenir de façon stratégique et utile plutôt que de manière réactive.

- Nous avons commencé à examiner notre fonction de recherche en matière de politiques stratégiques afin d'assurer l'utilité efficace des ressources (humaines et financières), ainsi que de concevoir et mettre en oeuvre un programme de recherche stratégique à l'appui de la vision et des priorités de la GRC et de ses partenaires. Pour ce faire, nous avons entrepris plusieurs autres initiatives :
- adoption d'une gestion décentralisée des politiques par laquelle le leadership est axé sur les programmes clés;
- nécessité d'élaborer une stratégie de recrutement et de rétention pour le personnel affecté aux politiques, ainsi que des outils et des processus pour soutenir la promotion d'une culture politique à la GRC;

Les coûts de projet de l'INJP ont fait l'objet d'une vérification pour la période allant du 1er avril 1999 au 31 mars 2003. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site www.rcmp-grc.gc.ca/corpmann/ngj_e.htm

• Identification en temps réel (ITR)

Le projet d'identification en temps réel vise à moderniser le système des empreintes digitales et des casiers judiciaires de la GRC. Les fonds nécessaires ayant été octroyés, le projet ITR progresse comme prévu.

L'ITR offrira une technologie moderne et basée sur des normes, permettant ainsi de réduire le délai de traitement des demandes d'identification et de mise à jour des casiers judiciaires grâce à la transmission électronique et uniforme des empreintes digitales et des données relatives aux casiers judiciaires. L'ITR permettra également l'établissement d'une interface avec d'autres systèmes, comme l'Integrated Automated Fingerprint Identification System (IAFIS) du FBI et le système d'Interpol, afin d'assurer l'échange uniforme et intégré d'information avec nos partenaires à l'étranger.

□ Secteurs organisationnels

Gestion générale et Contrôle (GG&C)

Parmi les nombreuses initiatives entreprises à l'appui de notre transition à l'architecture d'activités de programmes (AAP), citons :

- en consultation avec les centres de décision et les régions, élaboration pour 2005-2006 d'un cadre de gestion des ressources officiel et global qui indiquera clairement les responsabilités de programmes dans le cadre de l'AAP pour ce qui est de la gestion et des prévisions budgétaires et qui décrira les méthodes administratives et les règles associées à ces activités;
- affectation de personnel des services financiers à chaque activité de programme, avec partage des bureaux dans certains cas, afin de consolider le savoir-faire financier et le soutien aux opérations et d'améliorer la qualité de l'information financière utilisée pour les analyses de risques et la prise de décisions;
- configuration et transposition de la structure AAP à notre système de gestion financière;

- élaboration et mise en oeuvre d'outils d'analyse financière et de modèles de coûts améliorés pour toutes les activités et sous-activités de programme afin que les analyses soient justes et complètes;
- normalisation continue des rapports financiers et des modules de prévision afin de consolider la qualité et la fiabilité des résultats des prévisions des dépenses pour de meilleures prises de décision.

La GRC a été la première à élaborer un outil électronique pour la mise à jour annuelle des niveaux de référence (MJANR) pour 2005-2006. L'information sur les activités de programme a été consignée dans les délais et réconciliée selon les changements approuvés qui ont été apportés aux niveaux de référence. Nous avons l'intention de continuer à participer à tout autre processus de gestion novateur. D'autres initiatives ont également été entreprises afin de réduire le nombre de systèmes de gestion des biens et de les intégrer en un seul système. Par exemple, la mise en oeuvre du SAP (système TEAM) comporte plusieurs modules qui intègrent l'information sur les finances, le matériel, les biens et les biens immobiliers. Nous pourrions également regrouper l'information financière et non financière grâce à plusieurs interfaces entre notre système de gestion des RH (PeopleSoft) et le système TEAM. L'information sur les centres de coût est en voie d'être normalisée à l'échelle de l'organisation, ce qui permettra d'extraire de l'information financière et non financière de manière cohérente et, partant, de prendre des décisions plus stratégiques.

Nous avons installé le module Biens immobiliers du SAP dans notre système TEAM; l'information sur les biens immobiliers peut donc être intégrée à tous nos autres renseignements sur les finances et le matériel. Comme la GRC est le premier organisme à utiliser ce gouvernementale de partage de systèmes à utiliser ce module, elle établit ainsi la norme en matière d'échange d'information avec tous les autres ministères qui ont le système SAP en intégrant l'information sur les biens immobiliers à l'information importante de nature comptable et financière. Nous continuons la mise en oeuvre de notre stratégie de développement durable, *Collectivités + 2003*, en mettant l'accent sur trois aspects en particulier, soit le développement durable des collectivités, l'intendance des ressources et la responsabilité organisationnelle. Cette stratégie nous permettra de

PARTIE IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT



□ Projets de grande envergure

• Renouvellement du Centre d'information de la police canadienne (CIPC)

Soutenu par un financement de 115 M\$ (Budget 2001), le Renouvellement du CIPC vise à assurer la viabilité à long terme du système du CIPC, un système informatisé intégré qui contient des renseignements tactiques sur les crimes et les criminels. Au nombre des travaux effectués, il y a eu la stabilisation et la protection de l'infrastructure technologique du système, ainsi que l'élaboration d'une nouvelle fonctionnalité de communication, comportant notamment des services de messagerie et de répertoire améliorés.

• Système d'incidents et de rapports de police (SIRP)

Le reste des travaux du projet est actuellement transféré du Renouvellement du CIPC au Secteur du dirigeant principal de l'information (DPI) et au CIPC, qui prendront la relève à compter du 1^{er} avril 2005. Le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) remplacera le système de gestion des incidents et des dossiers de la GRC devenu désuet. Comme il permet à la fois de stocker et de consulter de l'information complète sur les incidents, le SIRP facilitera la documentation, la gestion, la consultation et l'échange d'information sur les dossiers de cas. Grâce à sa capacité de s'adapter aux nouvelles technologies, il permettra également de suivre l'évolution des besoins des services de police.

Le SIRP (version 1.0) a été mis en oeuvre dans plusieurs de nos divisions en 2004. La mise en oeuvre se poursuit; toutes les divisions ont en fait une priorité et ont fourni du soutien aux nouveaux utilisateurs afin que le tout se fasse le plus efficacement et le plus facilement possible. La mise en oeuvre devrait être terminée le 31 mars 2006.

Le SIRP est un élément important de l'Initiative d'intégration de l'information de la justice (IJJ), qui vise à améliorer l'échange de l'information et

l'intégration des systèmes entre les partenaires de la justice pénale. Le SIRP est également un élément important du Réseau canadien d'information pour la sécurité publique (RCISP), un réseau national de partenaires dont l'établissement permettra d'améliorer l'information électronique au sein du système de justice pénale et du milieu de l'application de la loi. Le Conseil du Trésor a approuvé 68 M\$ pour le SIRP, qui a également bénéficié d'une partie des fonds consentis au chapitre de la SPAT pour la gestion des incidents.

• Index national de justice pénale (INJP)

La GRC a été choisie pour élaborer la technologie nécessaire à l'INJP et pour diriger le projet. On continue à mettre au point le Système national intégré d'information et de communication interorganismes (N-II), qui constitue la solution technique qui permettra de réaliser les objectifs fixés initialement pour l'INJP. En effet, le N-II permettra l'échange d'information, l'intégration des enquêtes et l'interopérabilité des systèmes des services de police. De plus, un protocole de communications normalisées soutiendra les organismes partenaires pour l'échange d'information en temps réel.

Le premier volet, l'Outil de recherche intégré (ORI), est terminé et actuellement installé à titre d'essai pour un petit groupe d'utilisateurs. Cet outil permettra de rechercher et de consulter des données contenues dans le SRJ, le SIRP et le système du CIPC. Les approbations nécessaires ont été obtenues et les dates d'échéance ont été devancées; le programme devrait être prêt en 2005.

Conformément aux politiques du Conseil du Trésor, les coûts de projet doivent faire l'objet de rapports, ce qui comprend toutes les ressources affectées à la conception, à l'élaboration et à l'acquisition du logiciel, toutes les étapes de mise en oeuvre (documentation, formation, mise à l'essai et installation), ainsi que les coûts d'acquisition du matériel de technologie de l'information.

Identification En Temps Réel (ITR)

Le Projet d'identification en temps réel (ITR) vise à reconfigurer les systèmes et les processus utilisés pour l'identification dactyloscopique, les vérifications à des fins civiles et la tenue des casiers judiciaires. L'ITR transformera le système actuel fondé sur le papier en un système électronique qui permettra d'identifier en « temps réel » des empreintes digitales envoyées par voie électronique.

Le financement du Projet ITR a été annoncé le 20 avril 2004 dans le cadre de la Politique de sécurité nationale.

Pour de plus amples renseignements sur ces projets, veuillez consulter le site <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.

Tableau 13 : Renseignements sur les programmes de paiement de transfert (subventions, contributions et autres paiements de transfert)

Nous continuons à travailler avec le Conseil du Trésor au renouvellement des subventions et des contributions. À cette fin, nous participons notamment à un groupe de discussion constitué par le Secrétariat pour élaborer une nouvelle politique gouvernementale exhaustive sur les paiements de transfert.

Pour l'examen des modalités des paiements de transfert, nous nous concentrerons d'abord sur le paiement des prestations d'invalidité (*conformément à la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*) aux membres actifs et à la retraite qui ont subi des blessures dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que sur les prestations versées aux survivants des membres tués dans l'exercice de leurs fonctions (*conformément à la Loi sur la GRC*).

L'adoption d'une nouvelle politique du Conseil du Trésor sur les paiements de transfert est essentielle à notre capacité de respecter notre engagement envers les survivants des membres décédés, des membres invalides et des anciens membres. Les contributions aux personnes de l'extérieur de la GRC et au Collège canadien de police sont versées en vertu d'une autorisation précise du Conseil du Trésor.

Tableau 14 : Initiatives horizontales

Le Conseil du Trésor accorde une subvention pour le paiement des déplacements (aller et retour) des membres de services de police canadiens qui suivent des cours au Collège canadien de police. Cette subvention est administrée par la GRC et déléguée au Collège pour le paiement aux services de police, d'après les demandes documentées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>

Les initiatives horizontales sont des activités pour lesquelles des partenaires, de deux organisations ou plus, ont reçu un financement de programme et ont convenu officiellement (mémoires au Cabinet, présentations au Conseil du Trésor, ententes fédérales-provinciales) de collaborer à la réalisation de résultats conjoints. L'importance croissante accordée depuis quelques années aux initiatives horizontales et à leurs résultats fait écho à la volonté de plus en plus marquée des Canadiens et des parlementaires de mieux comprendre la contribution collective des ministères et organismes à l'atteinte de résultats.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.

Tableau 9 : Besoin en ressources par direction et secteur

		2005-2006					
(en millions de dollars)		Opérations fédérales et internationales	Services de police de protection	Services de police contractuels et autochtones	Opérations relatives aux renseignements criminels	Opérations relatives à la police technique	Soutien des services policiers
		Services de police de protection	Services de police contractuels et autochtones	Services de police contractuels et autochtones	Opérations relatives aux renseignements criminels	Opérations relatives à la police technique	Soutien des services policiers
Région de l'Atlantique	48,1	2,3	85,1	2,7	9,9	0,7	2,9
Région du Centre	229,7	18,2	40,8	22,1	38,1	1,3	3,3
Région du Nord-Ouest	63,3	3,7	164,8	10,7	16,8	1,6	3,7
Région du Pacifique	77,3	6,2	106,9	8,4	22,4	0,9	2,9
Direction générale	141,1	75,5	375,4	19,0	86,2	49,1	128,8
Total	559,4	105,9	772,9	62,8	173,5	53,6	141,6
							1 869,7

(Ces chiffres n'incluent pas 66,3 millions en subventions et contributions non affectées.)

Tableau 10. Frais d'utilisation

La GRC recouvre une partie de ses coûts de fonctionnement par l'imposition de frais d'utilisation directs au public.

Tous les frais sont dûment contrôlés et imposés pour des activités ou services en particulier qui profitent à l'utilisateur seulement. Par exemple, la vérification des empreintes digitales et des dossiers judiciaires à des fins civiles (enquêtes de sécurité, embauche, etc.) et accès au Système de récupération de renseignements judiciaires ou SRRJ (qui sera remplacé par le Système d'incidents et de rapports de police). Les activités du SRRJ et les reçus du Collège sont portés à notre crédit pour dépenses de fonctionnement; les produits d'autres activités sont versés dans le Trésor. Bien que le Collège canadien de police exige des frais pour les services qu'il fournit, ces frais ne sont pas définis comme étant des frais d'utilisation au sens de la Loi sur les frais d'utilisation.

De plus, nous partageons les coûts de fonctionnement pour plusieurs activités, notamment les cours de formation, les opérations policières conjuguées et les infrastructures, et ce, en vertu de protocoles d'accord ou de contrats. Il importe de souligner que ce partage des coûts se fait non pas avec le grand public, mais plutôt avec des corporations, des municipalités et des provinces qui ne font pas partie des ententes de police contractuelle.

Nous sommes à revoir les processus administratifs de recouvrement pour ces activités. À cette fin, les Services juridiques examinent l'applicabilité de la Loi sur les frais d'utilisation.

Tableau 11. Principales initiatives réglementaires

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>.

Tableau 12 : Rapport d'étape sur les grands projets d'immobilisations

Projet de renouvellement du CIPC

Le 23 mars 1999, le Cabinet a approuvé le développement du Réseau canadien d'information sur la sécurité publique (RCISP), composante fondamentale du Cadre d'amélioration de la sécurité publique au Canada mis de l'avant par le gouvernement fédéral. La solution globale du RCISP prévoit la modernisation et l'intégration des éléments de l'infrastructure de la justice pénale, y compris le Centre d'information de la police canadienne (CIPC). Le CIPC est un service national qui appuie la sécurité publique en assurant l'échange de renseignements entre partenaires et organismes d'application de la loi au pays et à l'échelle internationale. Le Projet de renouvellement du CIPC vise à moderniser ce système, qui repose sur une technologie vieille de 30 ans.

Tableau 8 : Sources des recettes disponibles et non disponibles

(en millions de dollars)				
Prévisions des recettes 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007	Recettes prévues 2007-2008	
1 067,2	1 101,2	1 091,3	1 091,3	
2,0	1,9	0,6	0,6	<input type="checkbox"/> Services
40,4	0,4	0,1	0,1	Opérations fédérales et internationales
				Services de police de protection
				Services de police communautaires,
				contractuels et autochtones
				Opérations relatives aux renseignements
0,2	0,2	0,1	0,1	criminelles
0,8	0,7	0,2	0,2	Opérations relatives à la police techniques
0,2	0,2	0,1	0,1	Soutien des services de police
4,1	4,0	3,7	3,7	Services nationaux de police
1 115,0	1 108,8	1 096,1	1 096,1	
2,0	1,9	0,6	0,6	<input type="checkbox"/> Frais de service
0,4	0,4	0,1	0,1	Opérations fédérales et internationales
				Services de police de protection
				Services de police communautaires,
				contractuels et autochtones
				Opérations relatives aux renseignements
7,0	6,6	2,1	2,1	criminelles
0,2	0,2	0,1	0,1	Opérations relatives à la police techniques
0,8	0,7	0,2	0,2	Soutien des services de police
0,2	0,2	0,1	0,1	Services nationaux de police
14,7	14,2	7,0	7,0	
1 129,7	1 123,0	1 103,1	1 103,1	Total des recettes disponibles

Recettes non disponibles

(en millions de dollars)				
Prévisions des recettes 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007	Recettes prévues 2007-2008	
8,9	7,6	7,6	7,6	<input type="checkbox"/> Privilèges, licences et permis
3,6	6,1	6,1	6,1	Remboursement de dépenses d'années antérieures
0,0	0,1	0,1	0,1	Rendement des investissements
63,7	65,7	65,7	65,7	Divers
2,3	2,0	2,0	2,0	Produits de ventes
4,5	5,8	5,8	5,8	Produits de l'aliénation de biens
83,0	87,3	87,3	87,3	Total des recettes non disponibles
1 212,7	1 210,3	1 190,4	1 190,4	Total des recettes disponibles et non disponibles

Tableau 6 : Sommaire des dépenses d'immobilisations, par activité de programme

(en millions de dollars)			
Prévisions des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Application de la loi			
48,1	32,9	31,9	31,9
□ Opérations fédérales et internationales			
6,6	4,6	4,6	4,6
□ Services de police de protection			
126,2	130,7	122,4	122,4
□ Services de police communautaires, contractuels et autochtones			
2,1	3,0	3,0	3,0
□ Opérations relatives aux renseignements criminels			
12,3	15,2	12,3	12,3
□ Opérations relatives à la police techniques			
2,1	2,3	2,3	2,3
□ Soutien des services de police			
13,5	9,2	7,9	7,8
□ Services nationaux de police			
210,9	198,0	184,4	184,3
Total			

Tableau 7 : Prêts, placements et avances (non budgétaires)

(en millions de dollars)			
Prévisions des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Prêts			
0,0	0,0	0,0	0,0
Opérations fédérales et internationales			
0,0	0,0	0,0	0,0
Total des prêts			
0,0	0,0	0,0	0,0
Remboursements			
Structure organisationnelle			
0,0	0,0	0,0	0,0
Total des remboursements			
0,0	0,0	0,0	0,0

Coût net du programme pour 2004-2005

2 043,1

Moins : Revenus non disponibles

87,3

194,0

Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada

2,8

0,3

Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada

135,9

Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)

55,0

Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)

Plus : Services reçus à titre gracieux

1 936,4

Dépenses nettes prévues

Total

(en millions de dollars)

Tableau 5 : Coût net pour le ministère

Total pour la GRC

1 863 286 880

1 841 099 842

des pensions de la GRC

(5) Pensions en vertu de la Loi sur la continuation

23 000 000

23 000 000

(5) Contributions aux avantages sociaux des employés

51 144 570

46 256 915

(5) Pensions et autres avantages sociaux des employés – membres de la GRC

288 557 430

306 374 047

75 Subventions et contributions

43 645 880

37 424 880

70 Dépenses en capital

197 988 000

196 334 000

65 Dépenses de fonctionnement

1 258 951 000

1 231 710 000

Poste voté ou législatif

Budget principal

actuel

Budget principal
précédent

Tableau 4 : Postes votés et législatifs mentionnés dans le Budget principal

Renseignements supplémentaires

Tableau 3 : Activités de programme

2005-2006										
Activité de programme	Budgétaire							Non budgétaire	Rajustements (des dépenses prévues et non du budget principal)	Total des dépenses prévues
	Fonctionnement	Capital	Subventions et contributions	Brut	Revenus	Net	Prêts, investissements et avances	Budget principal		
Opérations fédérales et internationales	519 114	32 875	0	551 989	-1 922	550 067	0	550 067	11 891	562 444
Services de police de protection	99 397	4 637	0	104 034	-427	103 607	0	103 607	2 245	105 960
Services de police communautaires, contractuels et autochtones	1 718 977	130 741	0	1 849 718	-1 101 229	748 489	0	748 489	29 346	779 509
Opérations relatives aux renseignements criminels	59 451	3 026	0	62 477	-214	62 263	0	62 263	782	63 099
Opérations relatives à la police technique	140 816	15 190	0	156 006	-747	155 259	0	155 259	17 826	173 274
Soutien des services de police	42 662	2 298	0	44 960	-214	44 746	0	44 746	935	45 735
Services nationaux de police	127 023	9 221	386	136 630	-4 034	132 596	0	132 596	10 048	142 779
Subventions et contributions non affectées	0	0	66 260	66 260	0	66 260	0	66 260	0	66 260
Total	2 707 440	197 988	66 646	2 972 074	-1 108 787	1 863 287	0	1 863 287	73 073	1 939 060

Renseignements supplémentaires

SERVICES DE POLICE DE PROTECTION					
Prévisions des dépenses 2004-2005	59,3	34,3	51	ETP régis par la LGRC	273
				ETP régis par la LEFP	51
Dépenses prévues 2005-2006	34,3	273	51	Dépenses prévues 2006-2007	34,3
Dépenses prévues 2007-2008	34,3	273	51		

SERVICES NATIONAUX DE POLICE					
Prévisions des dépenses 2004-2005	113,5	740	437	Dépenses de programme	102,8
				ETP régis par la LGRC	704
				ETP régis par la LEFP	298
Dépenses prévues 2005-2006	114,2	723	302	Dépenses prévues 2006-2007	114,8
Dépenses prévues 2007-2008	102,8	704	298		

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE					
Prévisions des dépenses 2004-2005	637,9	1 750	2 143	Dépenses de programme	647,6
				ETP régis par la LGRC	1 674
				ETP régis par la LEFP	2 043
Dépenses prévues 2005-2006	634,2	1 674	2 043	Dépenses prévues 2006-2007	642,2
Dépenses prévues 2007-2008	647,6	1 674	2 043		

Tableau 2: Dépenses prévues et équivalents temps plein (ETP) par secteur d'activité

(en millions de dollars)

OPÉRATIONS FÉDÉRALES ET INTERNATIONALES			
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	ETP régis par la LEFP	
459,6	3 203	521	
458,4	3 809	501	
2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Prévisions des dépenses

SERVICES DE POLICE DE PROTECTION			
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	ETP régis par la LEFP	
83,1	447	26	
83,1	739	34	
2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Prévisions des dépenses

SERVICES DE POLICE COMMUNAUTAIRES, CONTRACTUELS			
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	ETP régis par la LEFP	
420,9	10 876	1 111	
420,9	11 560	1 266	
2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Prévisions des dépenses

CRIMINAL INTELLIGENCE OPERATIONS			
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	ETP régis par la LEFP	
51,7	274	67	
51,7	275	47	
2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Prévisions des dépenses

OPÉRATIONS RELATIVES À LA POLICE TECHNIQUE			
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	ETP régis par la LEFP	
129,9	923	99	
129,9	881	68	
2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Prévisions des dépenses

Évaluation, gestion et assainissement des sites fédéraux contaminés	0,3	0,0	0,0	0,0
Fonds pour la vérification des casiers judiciaires se rapportant aux demandes de réhabilitation	0,2	0,0	0,0	0,0
Fonds supplémentaires pour gérer l'arrêté des demandes de citoyenneté canadienne				
(Réduction de l'arrêté des demandes de citoyenneté)	0,2	0,0	0,0	0,0
Fonds pour offrir des programmes et des services fédéraux à deux communautés du Labrador, dont des services de santé et des services de police communautaire	0,2	0,0	0,0	0,0
(Stratégie globale de guérison des Innus du Labrador)				
Rémunération et avantages sociaux pour la GRC	18,3	20,0	20,0	20,0
Initiatives liées à la sécurité publique (Politique nationale de sécurité)	5,7	21,6	23,9	22,2
Ressources additionnelles pour accroître la capacité des organismes d'application de la loi à faire face à l'utilisation criminelle des armes à feu	4,9	8,6	9,2	9,2
Augmentation des fonds visant à indemniser les membres de la GRC pour blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions	3,8	0,0	0,0	0,0
Fonds à l'appui des activités associées à la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar	2,1	0,0	0,0	0,0
Reinvestissement des revenus tirés de la vente de biens immobiliers	2,2	0,0	0,0	0,0
Fonds visant à fournir à des étudiants l'occasion de travailler avec des membres de la GRC pendant l'été	0,5	0,0	0,0	0,0
Redistribution des fonds résultant de la mise en oeuvre des mesures liées à l'initiative de réaffectation à l'échelle du gouvernement	0,4	0,0	0,0	0,0
Moins : Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit	-12,4	0,0	0,0	0,0
Ententes sur la police des aéroports – Bâtir une société solidaire				
Budget de 1999	0,0	3,0	3,0	3,0
Accès légal Budget de 2000	0,0	14,9	14,4	14,5
Déclaration obligatoire des opérations douteuses liées au blanchiment d'argent – Budget de 1999	0,0	0,0	4,9	4,9
Conduite sous l'effet de la drogue	0,0	2,3	2,3	2,3
Police communautaire, contractuelle et autochtone – Capital	0,0	2,4	0,0	0,0
Annnonce budgétaire :				
Réduction budgétaire approuvée par le Comité d'examen des dépenses	0,0	-3,7	-3,4	-5,1
Autre :				
CT – Crédit 15	7,1	0,0	0,0	0,0
Total des rajustements	152,1	73,1	74,3	70,9
Total des dépenses prévues	1 993,2	1 936,4	1 932,0	1 924,8
Moins : Revenus non disponibles	83,0	87,3	87,3	87,3
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	125,1	194,0	192,4	192,4
Coût net du programme	2 035,3	2 043,1	2 037,1	2 030,0
Équivalents temps plein	22 935	24 279	24 255	24 223

*Ce montant reflète les prévisions les plus justes des dépenses totales prévues à la fin de l'exercice. Le nombre d'ETP correspond aux ETP utilisés.

Renseignements financiers – Tableaux

Le budget de la Gendarmerie a considérablement été augmenté pour lui permettre de respecter ses engagements croissants, depuis le 1^{er} septembre, à l'égard des Canadiens et de la communauté internationale. Cependant, certains programmes ne sont toujours pas suffisamment financés pour fournir le niveau de service requis alors que d'autres n'existent plus faute de fonds. De plus, le budget ne laisse aucune latitude qui permette de faire face aux contraintes imprévues.

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein

	Prévisions des dépenses 2004-2005*	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Opérations fédérales et internationales	538,1	552,0	544,2	545,4
Services de police de protection	101,7	104,0	103,7	103,7
Services de police communautaires, contractuels et autochtones	1 780,7	1 849,7	1 836,7	1 836,7
Opérations relatives aux renseignements criminels	62,8	62,5	62,3	62,3
Opérations relatives à la police technique	167,4	156,0	152,6	152,6
Soutien des services de police	68,1	45,0	44,8	44,8
Services nationaux de police	121,3	136,6	136,2	124,1
Subventions et contributions non affectées	60,4	66,3	73,5	80,5
Budget principal des dépenses (brut)	2 900,5	2 972,1	2 953,9	2 950,0
Moins: Revenus disponibles	1 059,4	1 108,8	1 096,1	1 096,1
Total – Budget principal des dépenses	1 841,1	1 863,3	1 857,7	1 853,8
Rajustements :				

Budget supplémentaire des dépenses

Report du budget de fonctionnement	65,6	0,0	0,0	0,0
Fonds pour les enquêtes et les poursuites relatives à des fraudes sur les marchés financiers	14,2	0,0	0,0	0,0
Fonds pour le fonctionnement de la Banque nationale de données génétiques (auteurs de crimes graves)	11,1	0,0	0,0	0,0
Fonds pour la mise en place d'un système de communication mobile et la construction d'un centre de formation au centre de tir Connaught	10,5	4,0	0,0	0,0
Fonds pour la mise en place de mesures pour protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle sur Internet	6,1	0,0	0,0	0,0
Fonds pour les enquêtes, la prévention et les poursuites relatives au blanchiment d'argent	4,5	0,0	0,0	0,0
Fonds pour les activités liées aux services de protection à Ottawa	2,2	0,0	0,0	0,0
Initiative liée à la sécurité publique (sécurité maritime, police des frontières, police des aéroports, frontière intelligente, politique sur la sécurité nationale)	2,1	0,0	0,0	0,0
Activités de réduction des gaz à effet de serre dans le cadre du Plan du Canada sur les changements climatiques	1,0	0,0	0,0	0,0
Réinvestissement des redevances de la propriété intellectuelle	0,7	0,0	0,0	0,0
Fonds à l'appui des mesures prises par le Canada concernant les personnes impliquées dans des crimes de guerre, des crimes contre l'humanité et d'autres actes répréhensibles	0,6	0,0	0,0	0,0
(Stratégie en matière de crimes de guerre)				

Structure de nos activités de

programme

Notre architecture des activités de programme (AAP) met en évidence huit activités :

- 1 – Opérations fédérales et internationales,
- 2 – Services de police de protection,
- 3 – Services de police communautaires, contractuels et autochtones,
- 4 – Opérations relatives aux renseignements criminels,
- 5 – Opérations relatives à la police technique,
- 6 – Services de soutien des services de police,
- 7 – Services nationaux de police,
- 8 – Structure organisationnelle.

Opérations fédérales et internationales

Offrent des services de police, d'application de la loi, d'enquête et de protection au gouvernement fédéral, à ses ministères et organismes et à la population canadienne

Services de police de protection

Dirigent la planification, la mise en œuvre, l'administration et le suivi du programme national, qui comprend la protection des dignitaires, la sécurité des événements majeurs et des initiatives spéciales, dont les sommets internationaux dirigés par le premier ministre

Services de police communautaires,

contractuels et autochtones

Contribuent à la sécurité des foyers et des collectivités en fournissant des services de police à diverses collectivités dans huit provinces (à l'exception du Québec et de l'Ontario) et trois territoires par l'entremise d'ententes de services de police à frais partagés conclues avec les administrations fédérale, provinciales, territoriales et autochtones

Opérations relatives aux renseignements

criminels

Opérations relatives à la police technique

Programme national de gestion des informations et des renseignements criminels permettant de dépister et de prévenir les crimes liés à des organisations criminelles, les crimes graves ou les activités criminelles constituant une menace à la sécurité au Canada ou à l'étranger, lorsque ces crimes ont des répercussions sur le Canada

Services de soutien des services de police

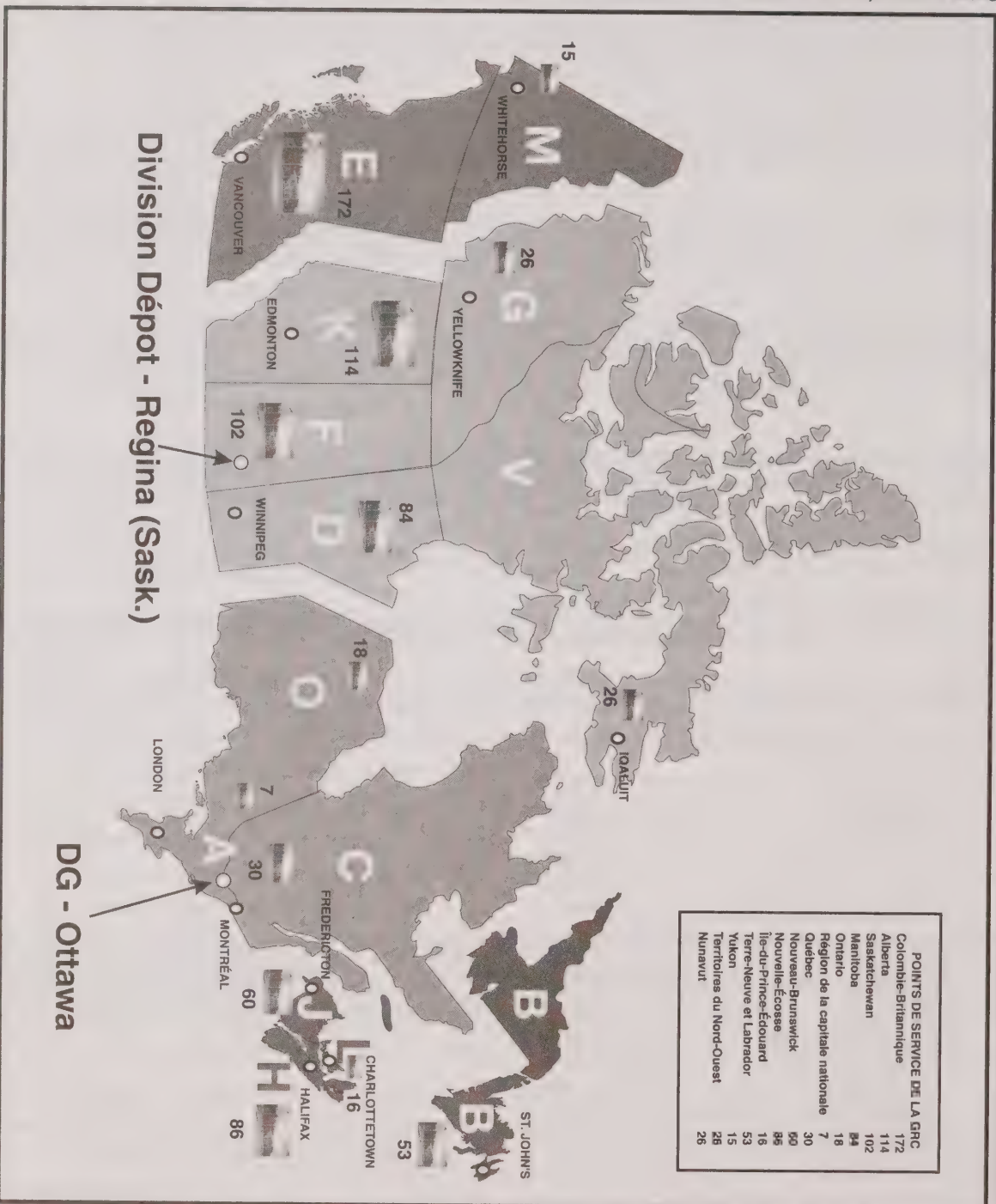
Services fournis à l'appui du rôle de la GRC en tant qu'organisation policière

Services nationaux de police

Concourent à assurer la sécurité des foyers et des collectivités du pays par l'acquisition, l'analyse, la diffusion et l'archivage de données, de connaissances et d'information policières et par la prestation d'applications scientifiques et technologiques propres au domaine policier aux organismes d'application de la loi canadiens reconnus

Structure organisationnelle

Comprend les services administratifs essentiels nécessaires au fonctionnement efficace de l'organisation



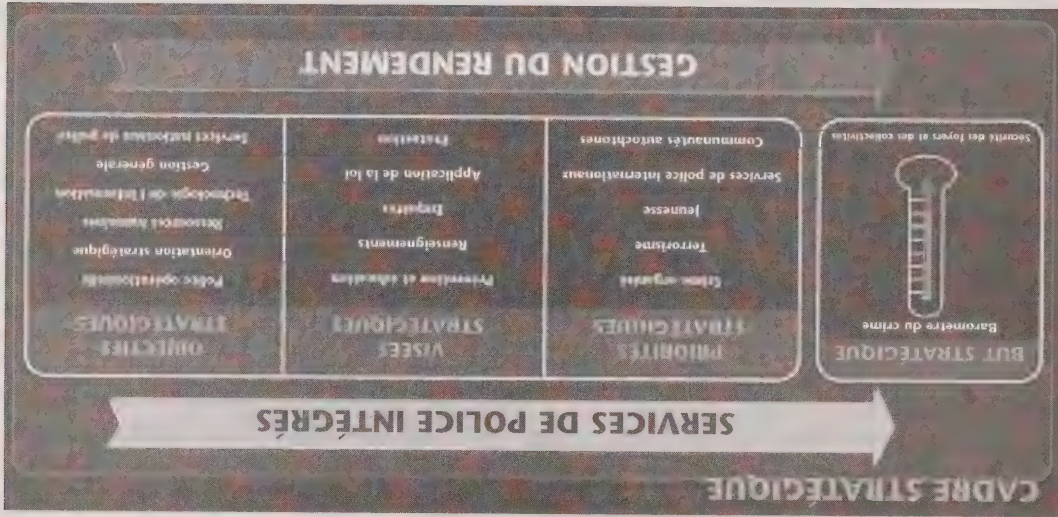
Outre quatre régions, la GRC regroupe 14 divisions en plus de la Direction générale à Ottawa et de la Division Dépôt à Regina où se donne la formation. Chaque division, désignée par une lettre, est dirigée par un commandant. Les limites des divisions correspondent à peu près aux frontières provinciales, et les quartiers généraux divisionnaires sont situés dans les capitales provinciales ou territoriales (à l'exception des divisions A, C et E).

- **Sous-commissaire aux Opérations et à l'Intégration :** moteur de l'intégration horizontale dans tous les domaines, y compris la stratégie, l'amélioration du rendement et les opérations [regroupe la Direction des renseignements criminels (DRC), la Direction de la planification et des politiques stratégiques (DPPS), le Soutien aux opérations intégrées (SOI) et les Services de police communautaires, contractuels et autochtones (SPCCA)].
- **Sous-commissaire aux Services nationaux de police :** œuvre à la prestation de services et à la gestion des relations avec la clientèle interne et issue de la collectivité policière en général [regroupe les Opérations techniques (OT), le Collège canadien de police (CCP), le Service canadien de renseignements criminels (SCRC), les Services de laboratoire judiciaire (SLJ), les Services d'information et d'identité judiciaire (SIJ) et le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants (CNCEE)].
- **Sous-commissaire à la Gestion générale et au Contrôle :** continue de veiller à ce que la GRC réponde aux normes gouvernementales en matière d'imputabilité, de gérance, de gestion fondée sur la valeur et les résultats, de transparence et de réceptivité, de gestion du risque, de renouvellement des systèmes de contrôle et de développement durable.

Notre cadre stratégique

À titre de service de police nationale du Canada, la GRC est chargée d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités au Canada. Formulé pour la première fois en 2000, le cadre stratégique de la GRC continue d'orienter nos efforts en vue d'atteindre ce but. Les principaux changements apportés à ce cadre

en 2002-2003 rendent compte du fait que nous sommes dorénavant conscients que les services de police intégrés s'appliquent à l'ensemble de notre cadre stratégique. Étant donné leur portée, nous avons aussi scindé le crime organisé et le terrorisme en deux priorités distinctes afin de mieux y faire face.



Notre structure de prestation de services et d'exécution de programmes

Structure de gestion

La GRC est constituée sous le régime de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. En vertu de cette loi, le Commissaire, sous la direction du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada, a pleine autorité sur la GRC et tout ce qui s'y rapporte. La GRC applique les lois élaborées et adoptées par le Parlement. L'administration de la justice dans les provinces, y compris l'application du *Code criminel*, relève de la compétence des gouvernements provinciaux. La GRC fournit des services de police dans toutes les provinces (sauf au Québec et en Ontario), au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest en vertu d'ententes de services de police, ainsi que dans plus de 200 municipalités suivant des ententes de services de police municipaux distinctes.

- **Sous-commissaires des régions du Pacifique, du Nord-Ouest et de l'Atlantique :** supervisent les opérations dans ces régions;
 - **Sous-commissaire aux Services fédéraux :** assure la partie du mandat de la GRC visant l'exécution des lois fédérales [regroupe les Opérations fédérales et internationales (OFI), les Services de police de protection et les opérations des divisions A, C et O];
- Les éléments principaux de la nouvelle structure de gestion sont les suivants :
- contract.
- nationaux de police, et en matière de police à d'application de la loi, par l'entremise des Services que nous offrons au pays, notamment à la collectivité souligne en outre l'importance des services essentiels déterminantes concernant la sécurité des Canadiens. Il participation à des discussions et à des décisions essentiels dans tout le pays et de renforcer notre répond à la fois aux besoins d'offrir des services atteindre ses objectifs policiers. Ce remaniement direction pour permettre à l'organisation de mieux
- En 2004, nous avons modifié la structure de la haute direction
- Restructuration de la haute direction**

Renseignements sur l'organisation – Aperçu de la GRC

Notre mandat

Le mandat de la GRC repose sur l'autorité et les responsabilités que lui confère l'article 18 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Dans son expression la plus simple, il consiste à exécuter les lois, à prévenir la criminalité et à maintenir la paix, l'ordre et la sécurité.

Sur le plan organisationnel, ce mandat complexe comprend :

- prévenir la criminalité, mener des enquêtes sur les infractions et maintenir l'ordre;
- exécuter les lois dans des domaines aussi variés que la santé et la protection des recettes de l'État;
- contribuer à la sécurité nationale;
- protéger les représentants de l'État, les dignitaires en visite et les missions étrangères;
- offrir des services de soutien opérationnel essentiels à d'autres corps policiers et organismes d'application de la loi.

Notre mission

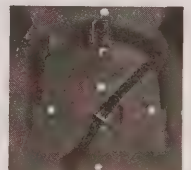
La GRC est le service de police nationale du Canada. Fière de ses traditions et sûre de pouvoir relever les défis des années à venir, elle s'engage à maintenir la paix, à assurer le respect de la loi et à offrir un service de qualité, de concert avec les collectivités.

- La GRC offre des services aux Canadiens depuis plus de 130 ans.
- Elle compte plus de 23 000 employés regroupant des membres réguliers, des membres civils et des employés de la fonction publique.
- Présence de la GRC : Direction générale, quatre régions, 14 divisions et plus de 750 détachements
- Elle reçoit l'aide de plus de 75 000 bénévoles.
- Elle applique près de 60 lois et ententes fédérales.

Notre vision

- être une organisation progressiste, proactive et innovatrice
- offrir un service de la plus haute qualité grâce à un leadership dynamique, à la formation et à la technologie, de concert avec les diverses collectivités que nous servons
- être responsables et efficaces par le partage du processus décisionnel
- assurer un milieu de travail sain qui favorise l'esprit d'équipe, la libre communication et le respect mutuel
- promouvoir la sécurité des collectivités et faire preuve de leadership dans la recherche de l'excellence

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES



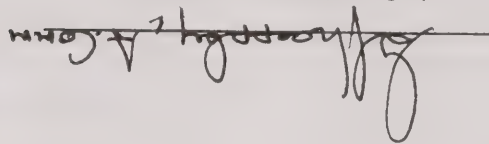
Déclaration de la direction

Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006* de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide pour la préparation de la partie III du budget supplémentaire : RPP et RMR (2005-2006)* –

- Il respecte les principes de présentation et autres exigences énoncés dans les lignes directrices du Conseil du Trésor;
- Il suit la structure de responsabilisation de la GRC, représentée dans sa Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR);
- Il dresse un portrait exact des plans et priorités de l'organisation et fournit une base quant aux résultats recherchés avec les ressources et les autorisations accordées à la GRC;
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Conseil du Trésor.


le Commissaire G. Zaccardelli
Date February 21, 2005

Nouveaux enjeux – L'exploitation des enfants et le trafic de personnes sont pour les organismes d'application de la loi de nouveaux enjeux qui doivent faire l'objet de recherches et d'investissements. Les partenariats seront en outre essentiels pour assurer une démarche collaborative et globale.

Recrutement et formation – L'intervention précoce et les partenariats avec la collectivité font partie intégrante de nos principes de police communautaire. Des milieux favorables et des compétences spécialisées sont nécessaires pour s'occuper des divers problèmes sociaux qui touchent nos jeunes.

L'infraction commise par le délinquant, ou des deux. Elle contiendra notamment des informations sur l'infraction et l'enregistrement. Fruit d'une entente conclue à la fin 2003 entre les ministres provinciaux et territoriaux, le RNDS fait partie intégrante de l'engagement continu du gouvernement à modifier le *Code criminel* afin d'assurer la protection et la sécurité des Canadiens. L'administration du Registre et les coûts qui y sont associés incombent aux provinces, aux territoires et aux services de police locaux. Les dépenses fédérales sont limitées à un capital initial de 2 000 000 \$ pour soutenir l'élaboration de la base de données, ainsi qu'à 400 000 \$ pour les frais d'exploitation annuels.

Nos défis

Données démographiques – Dans tout le pays, la population de jeunes est en hausse et demeure à risque : les familles monoparentales sont de plus en plus nombreuses et la pauvreté, la négligence et le niveau de scolarité des enfants restent des problèmes importants qui rendent cette population encore plus vulnérable. Au Canada, un enfant sur six vit dans la pauvreté. La Nouvelle-Écosse occupe le troisième rang national de la pauvreté chez les enfants : un enfant sur cinq y vit dans la pauvreté.

Les plans d'activité divisionnaires suggèrent en outre une corrélation entre les taux de criminalité et de pauvreté de cette population. En 2004, toutes les provinces sauf Terre-Neuve-et-Labrador enregistraient un recours accru aux banques d'alimentation. En 2002, les enfants de moins de 18 ans représentaient près de 40 % de la clientèle des banques d'alimentation ontariennes (*Bilan-Faim 2004, Association canadienne des banques alimentaires*). La plupart des plans divisionnaires signalent que cette situation expose les jeunes à un plus grand danger et entraîne une hausse du recrutement dans les bandes.

Collectivement, ces informations renforcent la nécessité de se concentrer sur l'intervention précoce, les programmes de déjudiciarisation et d'éducation et la participation communautaire. Nos priorités concernant les jeunes et les Autochtones sont nécessairement subordonnées à toutes ces démarches.

- assurer une meilleure intégration par la réaffectation physique d'employés détachés de ministères et d'autres organismes afin de renforcer les relations de travail et de relever collectivement les défis liés à l'établissement du Centre.

Par la mise sur pied de ce groupe de travail polyvalent, nous avons déjà accru le soutien à l'égard des buts et objectifs de notre programme, et tous les partenaires se sont engagés à mettre en oeuvre des moyens de mieux protéger les enfants canadiens contre l'exploitation sexuelle en ligne. Une telle démarche concorde avec la stratégie nationale de lutte contre l'exploitation des enfants, qui met l'accent sur l'échange d'information, la collaboration des partenaires et un système de plainte et des outils législatifs améliorés. Les pays membres du G-8 se sont aussi engagés à combattre l'exploitation des enfants en ligne par huit grandes mesures : formation et outils

renseignements et d'information, coopération internationale, prévention et sensibilisation du secteur privé et des ONG), 'identification des suspects', législation,

Cyberaide.ca

Pour protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle sur Internet et poursuivre en justice ceux qui les victimisent, la collaboration entre les organismes d'application de la loi, l'industrie et les organisations non gouvernementales est indispensable. Au milieu de 2004, le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants, Cyberaide.ca et le ministère de la Justice ont rencontré des fournisseurs de services en vue d'accélérer les efforts collectifs de lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants en ligne. Cette rencontre a abouti à la formation d'un groupe de travail chargé d'établir et de mettre en œuvre des stratégies pour lutter contre ce problème. Les fournisseurs de services Internet participant déjà à plusieurs initiatives nationales et internationales, la prochaine étape consistera à évaluer collectivement l'efficacité de ces mesures et à dégager de nouvelles réponses et pratiques exemplaires en vue de mieux protéger les enfants contre ce genre d'exploitation.

Système d'analyse de la pornographie juvénile

Le Système d'analyse de la pornographie juvénile (SAP) a été conçu pour permettre des enquêtes plus efficaces et axées sur les renseignements, en favorisant la collaboration et l'échange d'informations entre les services de police. Ce partenariat fructueux réunit les secteurs privé et public : l'industrie privée fournit la technologie, le service de police de Toronto a présenté le produit et souligné les exigences initiales et nous fournissons l'infrastructure permettant d'exploiter le système. Depuis janvier 2005, nous sommes aussi responsables de l'entretien et de l'expansion du système.

Registre national des délinquants sexuels

Registre national des délinquants sexuels

En collaboration avec les provinces et les territoires, le gouvernement du Canada met en œuvre le Registre national des délinquants sexuels (RNDS) qui fournira rapidement aux policiers des informations fondamentales et à jour sur les délinquants sexuels condamnés, grâce à l'entrée en vigueur, en décembre 2004, de la Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels.

Le RNDS jouera un rôle déterminant dans la protection des jeunes en renforçant les enquêtes sur les infractions sexuelles mettant en cause des enfants et des adultes. Il facilitera en outre l'identification rapide des récidivistes. La Base nationale de données sur les délinquants sexuels, nouveau système national d'enregistrement, permettra d'améliorer la protection de la population et les enquêtes sur les infractions sexuelles, en identifiant les suspects connus résidant près du lieu de l'infraction. Desservant plus de 60 000 agents d'application de la loi dans tous les territoires et les provinces, cette base de données dressera instantanément la liste des délinquants sexuels enregistrés et résidents dans les environs, si l'on a des « motifs raisonnables de soupçonner » qu'une infraction sexuelle a été commise.

La Base de données sur les délinquants sexuels permettra aux policiers d'effectuer une recherche à partir d'une adresse complète ou partielle, de

Points saillants

Afin d'atteindre nos objectifs concernant la jeunesse, nous poursuivons notre démarche globale visant à optimiser les interventions auprès des jeunes contrevenants et des jeunes victimes. À cette fin, nous offrons une formation dans le cadre des ateliers « Pour des collectivités plus sûres » et menons d'autres initiatives en vue de tenir les jeunes à l'écart du système de justice pénale et de miser sur la justice réparatrice, toujours en mettant l'accent sur la prévention criminelle par le développement social.

Nous utilisons notamment comme mesures la réduction du nombre de jeunes accusés et l'augmentation du nombre de jeunes contrevenants traités hors cours. Selon certaines données préliminaires, nos efforts porteraient des fruits. En effet, notre analyse de l'environnement révèle que la criminalité chez les jeunes continue de baisser dans l'ensemble : les tribunaux pour adolescents ont entendu 84 592 affaires en 2002-2003, soit 1 % de moins qu'en 2001-2002 et 20 % de moins qu'en 1991-1992. Par ailleurs, les victimes jouent un rôle accru dans le système de justice et la justice réparatrice est de mieux en mieux acceptée par les intervenants du système de justice pénale et par le public, comme en attestent les certaines d'initiatives lancées depuis quinze ans.

Notre démarche en vue de favoriser la prévention criminelle par le développement social se distingue par des liens solides et durables avec des partenaires communautaires tels que les écoles et autres organismes axés sur la jeunesse. L'intervention précoce est essentielle et encore plus efficace lorsque conjuguée à des programmes communautaires de prévention criminelle. Au Nunavut par exemple, notre engagement à l'égard du bien-être individuel et collectif se manifeste par notre participation au Conseil de prévention du suicide du Nunavut. Le succès remporté par la tournée Dreamcatcher de Tom Jackson témoigne de ce qui peut être accompli lorsque des organismes unissent leurs efforts.

Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants

L'informatique continue de révolutionner la façon dont nous travaillons collectivement. Le coût réduit des systèmes, l'accessibilité, les avancées de la technologie de l'information et la prolifération des réseaux d'information mondiaux ont accru considérablement notre connectivité. Toutefois, la technologie a aussi eu pour effet de rendre les enfants plus vulnérables :

- une très grande proportion d'enfants âgés entre 6 et 16 ans ont accès à Internet;
- un bon nombre d'entre eux ont déjà eu des conversations en ligne avec quelqu'un qu'ils n'avaient rencontré que de cette façon;
- un petit nombre d'enfants ont rencontré en personne, souvent seuls, quelqu'un dont ils avaient fait la connaissance en ligne.

Les plaintes d'exploitation sexuelle ont plus que triplé depuis 2000. Il y a de plus en plus de sites Web qui vendent de la pornographie juvénile et la demande croît à l'échelle mondiale. Même si le crime organisé ne joue pas un rôle prépondérant dans les crimes contre les enfants, de plus en plus de données confirment qu'il y serait mêlé.

Le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants (CNCEE), qui relève des Services nationaux de police, a été établi en 2003 afin d'offrir un portail d'information important et une ligne anti-crime à l'appui des organismes d'application de la loi, et de favoriser la recherche, l'éducation et la prévention en matière d'exploitation des enfants.

Plusieurs initiatives sont en cours pour :

- miser sur une vision stratégique intégrée afin d'assurer l'échange rapide d'information et la mise en oeuvre de meilleures pratiques;
- favoriser des liens étroits et intégrer les suggestions des clients et des partenaires à l'élaboration du programme grâce à des communications soutenues (à l'interne et à l'externe);

- Plus grande instance sur la réadaptation et la réinsertion des jeunes contrevenants
- Résultats immédiats**
 - Intervention améliorée, axée sur les renseignements et fondée sur la connaissance afin de régler les problèmes de la jeunesse
 - Engagement de la communauté dans une démarche collaborative de prévention criminelle et de résolution de problèmes
- Activité – AAP**
 - 3 Services de police communautaires, contractuels et autochtones (1 849,7 M\$)
 - 5 Opérations relatives à la police technique (156 M\$)
 - 7 Services nationaux de police (136,6 M\$)
- Sous-activités – AAP**
 - 3,5 Direction des services de police communautaires, contractuels et autochtones : élaborer et mettre en œuvre des politiques, des stratégies et des modèles pour les services de police; responsable des politiques sur la prévention criminelle et des services aux victimes; questions relatives aux ententes de services de police; recherche et développement; sécurité routière; normes en matière de gestion des incidents critiques et politiques sur les jeunes (6 935 K\$)
 - 5,2 Science du comportement : Aider à la sélection d'outils d'enquête fondés sur la science du comportement; gérer et tenir à jour le Registre des délinquants sexuels (1 242 K\$)
 - 7,4 Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants : Effectuer des enquêtes opérationnelles, coordonner les enquêtes et les renseignements entre les services de police et élaborer des approches normalisées pour les enquêtes sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet (6 186 K\$)
- Sous-sous-activités – AAP**
 - 3,5,2 Programmes communautaires et programmes pour la jeunesse : Elaborer et mettre en œuvre des politiques, des stratégies et des initiatives en matière de prévention criminelle et

- d'assistance aux victimes; contribuer à une compréhension commune de la participation des jeunes à des actes criminels afin de prévenir et de réduire la participation des jeunes à la criminalité et à la victimisation (2 523 K\$)
- 5,2,3 Registre des délinquants sexuels : Elaborer et mettre en œuvre le Registre national des délinquants sexuels (248 K\$)

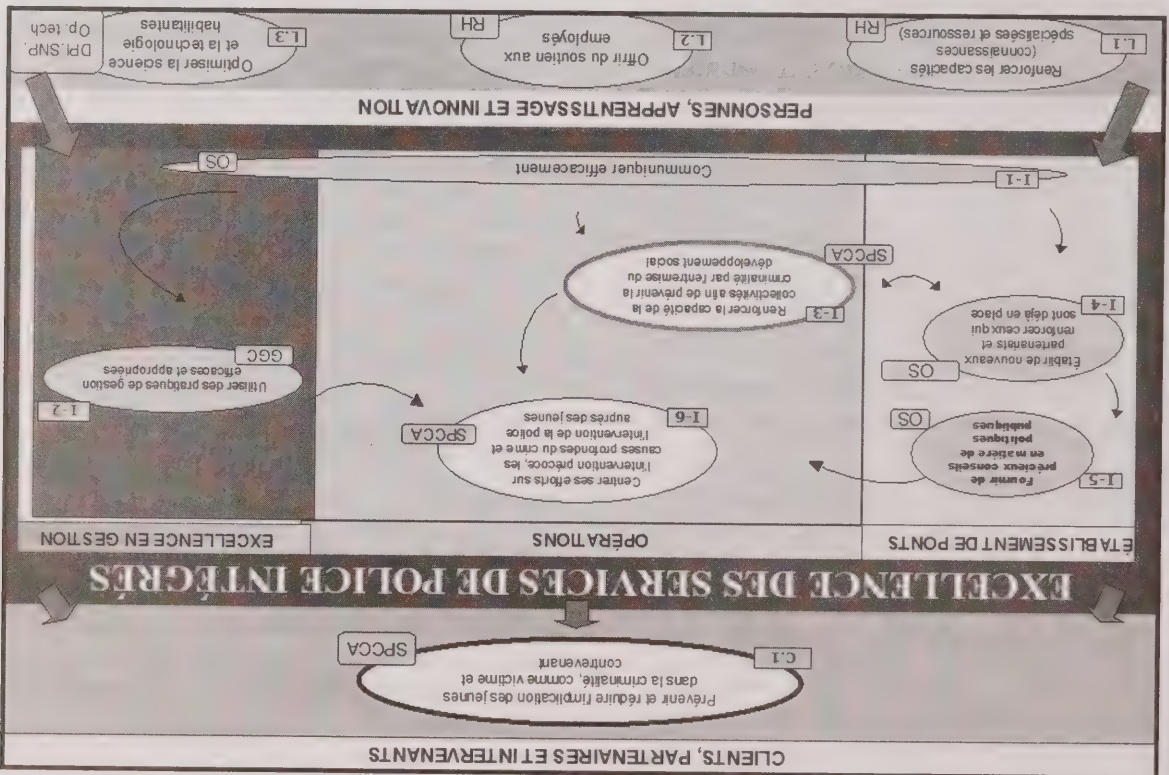
Principales mesures du rendement

- réduction du nombre de jeunes accusés à l'échelle nationale
- augmentation du nombre de jeunes contrevenants traités hors cours à l'échelle nationale
- nombre d'objectifs liés au cadre de travail du G-8 atteints grâce à la stratégie du CNCEE
- nombre d'enfants canadiens figurant sur des images d'exploitation sexuelle qui sont identifiés et repérés
- pourcentage de détachements à avoir mis en œuvre un plan révisé visant à régler un problème de criminalité ou une question touchant les jeunes, et qui en ont communiqué les principaux résultats
- pourcentage de Canadiens, de clients, de partenaires et d'intervenants qui sont satisfaits du travail accompli par la GRC, en tant que partenaire de premier plan, pour prévenir et réduire la criminalité chez les jeunes, qu'ils soient victimes ou contrevenants
- pourcentage de clients contractuels qui considèrent que la GRC est sensible aux questions concernant les jeunes

Principaux partenaires

- MJ, SPPCC (dont Cyberaide.ca), programme Rescol d'Industrie Canada, Centre national de prévention du crime (CNPC), Santé Canada, Développement social Canada, MAINC, Patrimoine canadien, Industrie Canada, AEC, organismes provinciaux, communautés, organisations nationales et internationales de service aux enfants et aux jeunes, services d'aide aux victimes, autres services de police, secteur de l'éducation

Plan stratégique pour la jeunesse



Plans et priorités

- prévenir la criminalité chez les jeunes – s'attaquer aux causes et répondre aux besoins des jeunes, particulièrement de ceux qui sont à risque
- accroître la protection des enfants sur Internet et poursuivre ceux qui utilisent la technologie pour exploiter les enfants
- optimiser l'intervention auprès des jeunes contrevenants – en mettant l'accent sur l'intervention précoce, les conséquences concrètes, la justice réparatrice et la participation communautaire
- solliciter la contribution des communautés, particulièrement des jeunes et des organismes de services aux jeunes, offrir une expertise et un leadership en matière de résolution de problèmes par la communauté; stratégies de prévention et d'intervention
- miser sur la capacité communautaire de prévenir la criminalité et de recourir à la justice réparatrice

Résultat stratégique

- donner des avis éclairés en matière de politiques publiques
- prévenir la criminalité chez les jeunes canadiens en offrant aux policiers des cours pertinents et autres possibilités d'apprentissage
- communiquer efficacement – diffuser à l'interne et à l'externe de l'information sur les bonnes pratiques policières visant les jeunes et sur les avantages de la prévention criminelle par le développement social

Résultats intermédiaires

- Meilleur ciblage de l'intervention précoce et des causes profondes de la victimisation et de la criminalité juvéniles

Priorité stratégique : Jeunesse

... prévenir et faire baisser la criminalité chez les jeunes, qu'ils soient victimes ou contrevenants, en mettant en oeuvre une gamme complète de mesures qui cadrent avec la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, qui s'attaquent aux causes et qui renforcent les capacités communautaires

Pourquoi il s'agit d'une priorité –

- Priorités gouvernementales et politiques sociales : enfants, fournisseurs de soins et personnes âgées, sécurité et protection du public; prévention criminelle et déjudiciarisation; apprentissage et innovation
- Hausse du taux d'éclatement des familles – un enfant sur quatre subit une séparation parentale avant l'âge de dix ans; 19 % habitent avec un seul parent, le plus souvent leur mère; les enfants qui ont vécu une séparation ou un divorce sont plus susceptibles de se séparer à l'âge adulte
- Pauvreté des enfants – un million d'enfants (un sur six) grandissent dans la pauvreté – ce taux s'est maintenu à environ 15 % depuis trois décennies
- Pauvreté parmi les enfants de nouveaux immigrants (arrivés au Canada depuis dix ans ou moins) – plus du double des taux nationaux
- La clientèle des banques alimentaires a augmenté de 92 % au cours de la dernière décennie – 42 % seraient des enfants, mais elle compte aussi des sans-abri
- Rapport de l'UNICEF sur la pauvreté des enfants – le Canada se classe 17e parmi 23 pays développés
- Les enfants de familles à faible revenu présentent des taux plus élevés de problèmes de santé, d'hyperactivité et de retard en matière de développement du vocabulaire – les programmes de développement des jeunes enfants, de congés parentaux et familiaux et de garderies permettraient de compenser les désavantages économiques à l'origine de résultats inférieurs sur le plan de la santé
- Avancées technologiques – continuent d'accroître la disponibilité de la pornographie juvénile au Canada et à l'échelle internationale
- Des réseaux criminels sont apparus sur Internet afin d'échanger de la pornographie juvénile et d'apprendre des autres
- Le nombre d'affaires de pornographie juvénile (possession, fabrication et distribution) signalées aux É.-U. a augmenté considérablement – a quadruplé entre 1998 et 2003; selon le MJ des É.-U., un enfant sur cinq (entre 10 et 17 ans) reçoit des sollicitations sexuelles non désirées en ligne

(Sources : Analyse de l'environnement de la GRC, 2004; Rapport annuel sur le crime organisé au Canada – 2004 du SCRC; Le rendement du Canada; Discours du Trône d'octobre 2004; Stratégie nationale de la GRC sur la jeunesse)

Incidents critiques et CBRN

Les leçons tirées des grands exercices et états d'urgence antérieurs ont fait ressortir l'importance de notre approche en matière de préparation et d'intervention d'urgence. À la GRC, le Programme des incidents critiques est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques, des normes et des procédures pour un vaste éventail de services d'urgence : maintien de l'ordre public, incidents chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN), plans et exercices opérationnels de gestion des mesures d'urgence, groupes tactiques d'intervention, négociateurs et gestion d'incidents et commandement des interventions. Ces fonctions d'intervention spécialisées sont appliquées de façon synergique afin de recentrer notre approche sur une stratégie de préparation et d'intervention tous risques, globale et intégrée. L'intégration et l'interopérabilité de ces services d'urgence avec ceux de nos partenaires sont indispensables à cette initiative. Nous comptons aussi apporter des améliorations mesurables à notre capacité de répondre aux besoins des collectivités lors d'états d'urgence.

Nos défis

Le visage changeant du terrorisme —

On prévoit que les maladies, les pandémies et la biosécurité deviendront des problèmes mondiaux de plus en plus pressants. Des analyses plus complètes de ces problèmes et de leur incidence en matière de sécurité sont nécessaires afin que les décideurs puissent élaborer des interventions appropriées. La collectivité policière devra aussi s'associer de plus en plus avec les organismes de protection de la santé afin d'assurer la mise en œuvre de stratégies de prévention et d'intervention efficaces et intégrées.

Répercussions —

On craint notamment que les succès policiers dans les principaux ports entraînent le « déplacement » de l'activité criminelle vers des ports plus petits, les rendant ainsi vulnérables. C'est pourquoi nous nous employons à appliquer une approche globale afin d'assurer la sûreté et la sécurité de tous les ports canadiens.

année. Interpol collabore activement avec CIC/ASFC afin de fournir des renseignements sur les personnes recherchées à l'échelle internationale et d'élaborer un protocole concernant les enquêteurs de police étrangers qui souhaitent entrer au Canada. Un plan intégré en vue de la prestation horizontale de services à des partenaires canadiens et étrangers, prévoyant des mécanismes de responsabilisation et des protocoles d'entente (PE) précis, est actuellement mis en place en collaboration avec nos partenaires fédéraux.

Sécurité publique et antiterrorisme (SPAT)

Outre nos efforts soutenus consacrés aux initiatives importantes signalées dans le dernier rapport sur le rendement de la GRC, nous avons mis en œuvre un modèle de gouvernance rigoureux afin d'engager les investissements nécessaires dans nos initiatives de sécurité nationale. Un coordonnateur SPAT suit l'évolution de ces initiatives dans leur ensemble et travaille avec les responsables en vue d'harmoniser le programme et d'aider à obtenir des fonds. Nous élaborons un plan de travail annuel pour chaque initiative et nous en assurons le suivi conformément à notre régime de gestion du rendement.

Nous avons aussi mis en œuvre à l'échelle nationale un processus annuel afin de réaffecter les fonds de SPAT aux priorités les plus importantes. Effectué à la mi-exercice, ce processus vise en général à optimiser les plans de travail. Par ailleurs, dans le cadre d'un processus annuel d'harmonisation, nous examinons les initiatives de SPAT afin d'en déterminer la valeur et le rendement relatifs.

Conformément aux principes du Cadre de responsabilité de gestion (CRG) et par suite de l'établissement des activités prioritaires à l'échelle du gouvernement, nous avons constaté que grâce à des réaffectations et à des remaniements, nous pouvions réaliser des économies afin d'éviter de demander des fonds nouveaux ou additionnels. La GRC a été le premier organisme ou ministère à proposer un tel exercice au Conseil du Trésor et a obtenu de bons résultats à ce jour.

Plans, priorités et analyse des activités de programme

Principales mesures du rendement

- pourcentage d'enquêtes amorcées par suite d'évaluations de renseignements sur les menaces ou les risques

- pourcentage d'enquêtes relatives à l'intégrité des frontières lancées à partir de profils de renseignements

- nombre de nouveaux projets entrepris contre des groupes ciblés en priorité par les EISN

- nombre de nouveaux dossiers sur des priorités extrêmes criminelles qui sont ouverts, actifs et dont on suit l'évolution

- nombre de troupes de renseignements tactiques qui ont donné lieu à des enquêtes de niveau national

Principaux partenaires

SPPC, BCP, SCRS, CST, CIC, ACCP, Patrouille frontalière des E.-U., Garde côtière des E.-U., Service des douanes des E.-U., DEA (E.-U.), Interpol, Europol, CICAD, Association internationale des chefs de police et groupes de travail et organismes homologues aux E.-U., au RU et en Australie

Points saillants

Dans nos efforts en vue d'élargir la collecte et l'échange d'information et de renseignements, nous examinons des occasions d'échanger de l'information concernant l'activité criminelle au Canada. La création du Centre d'évaluation de la menace s'inscrit dans ces efforts. La tendance vers des « évaluations des menaces communes » pourrait en fait mener à des évaluations internationales. Notre but : donner suite à toutes les demandes d'aide en matière de renseignements qui nous sont transmises par des organismes étrangers. Ainsi, nous pourrions non seulement disposer d'information sur le volume de travail accompli afin d'appuyer ces partenaires, mais aussi démontrer notre contribution à l'objectif de réduire la menace de terrorisme à l'étranger et les effets éventuels de nos efforts sur notre priorité liée aux services de police internationaux.

Partenariats intégrés

Notre engagement soutenu à favoriser les partenariats intégrés et axés sur les renseignements se démontre par notre participation à des groupes de travail et à

- des comités sur la sécurité nationale visant à consolider les renseignements, la sécurité des transports, l'intégrité des frontières et l'échange d'information. Nous continuons de faire preuve de leadership dans la mise en œuvre de ces partenariats importants. Par exemple :
- Équipes intégrées de la police des frontières (EIPF) – regroupent cinq organismes clés : GRC (responsable), Agence des services frontaliers du Canada (Douanes et Immigration), Garde côtière des E.-U., Bureaux of Immigration and Customs Enforcement (ICE) des E.-U. et Customs Border Protection/Officer of Border Patrol (CBP/BP) des E.-U.;
- Équipe de cogestion internationale (ECI) – équipe composée de cadres supérieurs de chaque organisme clé participant aux EIPF, chargée d'établir une orientation stratégique commune à l'appui des opérations des EIPF visant à assurer une présence accrue le long de la frontière Canada-E.-U.;
- Équipes intégrées de la police des marchés (EIPM) – initiative dirigée par la GRC et à laquelle participent d'autres organismes d'application de la loi, le MJ, l'Agence du revenu du Canada, les commissions provinciales des valeurs mobilières et autres organismes provinciaux/nationaux de réglementation du commerce des valeurs mobilières;
- Unités mixtes d'enquête sur le crime organisé (UMECO) – équipes intégrées composées de policiers et d'employés d'autres organismes publics ayant pour mandat d'enquêter sur les activités du crime organisé et autres activités criminelles afin de les démasquer, de les démanteler et de les poursuivre;
- outre plusieurs partenariats en cours, nous collaborons avec divers organismes afin d'établir le premier groupe de travail national sur le maintien de l'ordre public.

Nous nous employons également à être un partenaire à valeur ajoutée auprès de Transports Canada dans le domaine de la sûreté aérienne grâce à notre Programme de protection des transporteurs aériens canadiens, ainsi que dans le domaine de la sûreté maritime par le renforcement de la sécurité portuaire (ENEP), qu'il faudra accroître au cours de la prochaine

Résultats immédiats

- Collecte, production, coordination et échange améliorés d'information et de renseignements
- Partenariats renforcés – à l'échelle nationale et internationale

Activité – AAP

- 1 Opérations fédérales et internationales (552 M\$)
- 2 Services de police de protection (104 M\$)
- 3 Services de police communautaires, contractuels et autochtones (1 849,7 M\$)
- 4 Opérations relatives aux renseignements criminels (62,5 M\$)
- 5 Opérations relatives à la police technique (156 M\$)
- 7 Services nationaux de police (136,6 M\$)

Sous-activités – AAP

- 1.2 Drogues et Crime organisé : Mettre l'accent sur la lutte contre le crime organisé et protéger les Canadiens contre les troubles sociaux et économiques liés aux drogues, s'efforcer de réduire l'offre et la demande de drogues illégales au moyen d'une approche intégrée comprenant des mesures de prévention, de sensibilisation, de répression, des conseils, du traitement et de la réhabilitation (113 880 K\$)

- 1.3 Intégrité des frontières : Questions relatives à l'exécution des lois visant les frontières du Canada et de plus de 250 lois fédérales (138 183 K\$)

- 1.5 Opérations en matière de sécurité nationale : Activités opérationnelles relatives au mandat de la GRC sur les infractions criminelles en matière de sécurité en vertu de la Loi sur les infractions en matière de sécurité (19 746 K\$)

- 2.1 Missions de protection : Protéger les dignitaires étrangers qui habitent ou visitent le Canada, y compris les résidences officielles et les endroits désignés (56 664 K\$)

- 4.3 Renseignement pour la sécurité nationale : Évaluer, coordonner et surveiller toutes les enquêtes criminelles et tous les renseignements liés à la sécurité nationale, et ce, à l'échelle nationale et internationale (2 525 K\$)

- 7.1 Services des laboratoires judiciaires : Fournir les services d'experts judiciaires pour la collecte, l'examen, l'interprétation et les rapports sur les éléments de preuve concernant les pièces à conviction (45 646 K\$)

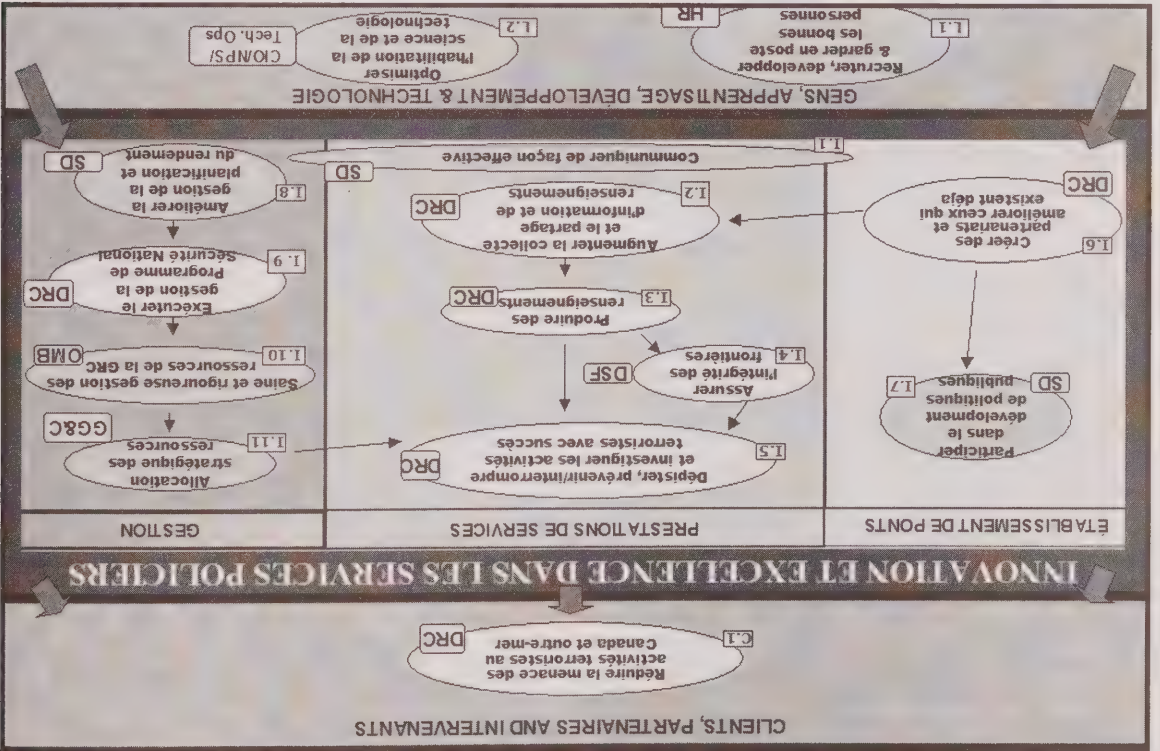
- 7.2 Services d'information et d'identité judiciaire : Participer à un système national d'échange de renseignements avec des organismes d'application de la loi canadiens et internationaux sur, entre autres, les casiers judiciaires et les empreintes digitales (40 018 K\$)

Sous-sous-activités – AAP

- 1.3.2 Immigration et Passports : Enquêter sur les infractions liées à la citoyenneté canadienne (39 768 K\$)
- 1.3.4 Équipes intégrées de la police des frontières : Équipes multi-organismes d'application de la loi visant à harmoniser les efforts déployés pour prévenir, décourager et déceler les activités illicites et la présence de marchandises ou de personnes non autorisées pour menacer la sécurité du Canada, des É.-U. et de la collectivité internationale (aussi 1 619) (9 242 K\$)
- 1.6.1 EISN : Améliorer la capacité collective de contrer les menaces à la sécurité nationale par la mise en œuvre d'une capacité accrue de collecte, de diffusion et d'analyse de renseignements en ce qui a trait aux cibles qui menacent la sécurité nationale (aussi 4.4.1) (1 210 K\$)
- 2.1.4 PPTAC : Activités relatives à l'administration du Programme de protection des transporteurs aériens canadiens, y compris le centre de décision, le service central des voyages, la formation par les sections divisionnaires
- 3.6.17 CBRN : S'assurer que la GRC est en mesure d'intervenir en cas de menaces et d'incidents CBRN en donnant à ses membres l'encadrement, les outils et la formation nécessaire (aussi 5.8.17) (2 322 K\$)
- 5.6.1 Soutien technologique judiciaire : Effectuer des fouilles, la saisie et l'analyse d'éléments de preuve électroniques à l'appui des enquêtes criminelles (1 859 K\$)
- 7.1.1 Contre-façons et Documents : Faire l'analyse judiciaire de documents de voyage louches, de devises et de cartes de paiement pour déterminer si ces documents sont véritables (1 750 K\$)

Plans, priorités et analyse des activités de programme

Plan stratégique en matière de terrorisme



Plans et priorités

- contribuer collectivement à la sécurité nationale en protégeant les Canadiens contre le terrorisme, le crime organisé et toute autre forme de criminalité à la frontière, tout en assurant la circulation sûre et efficace des personnes et des marchandises à l'échelle internationale
- réduire la menace d'activité terroriste au Canada et ailleurs dans le monde grâce à des services de police axés sur les renseignements
- assurer l'intégrité des frontières – collaborer avec des partenaires afin de créer des « frontières intelligentes » ; empêcher l'entrée de ceux qui présentent une menace terroriste
- enquêter sur l'activité terroriste et la déceler, la prévenir et la perturber avec succès
- élargir la collecte et l'échange d'information et de renseignements
- produire des renseignements solides – pour fournir une carte complète en temps réel du terrorisme au Canada

Résultat stratégique

- renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux au Canada et à l'échelle internationale
- contribuer aux politiques publiques – accroître la participation de la GRC à l'élaboration des politiques publiques dès les premières étapes
- mettre en oeuvre une gestion nationale de programmes pour la détection, la prévention et les enquêtes visant l'activité terroriste
- communiquer efficacement à l'interne et à l'externe

Résultats intermédiaires

- Réduire la menace d'activité terroriste au Canada et à l'étranger ; empêcher les groupes terroristes de sévir au pays et ailleurs dans le monde
- Enquêtes antiterroristes efficaces, tant au pays qu'à l'étranger
- Capacité accrue d'enquêter sur les infractions et les groupes terroristes et de les déceler, de les prévenir et de les perturber

Priorité stratégique : Terrorisme

... réduire la menace d'activité terroriste en empêchant les terroristes et les extrémistes de sévir au Canada et à l'étranger

Pourquoi il s'agit d'une priorité –

- Priorités du gouvernement – sécurité et protection du public; engagement à tirer parti du succès de la Frontière intelligente; sécurité continentale renforcée; Un rôle influent qui suscite la fierté dans le monde
 - Menace du terrorisme toujours dominante – sondage of the People par Gallup
 - Terrorisme – par des acteurs étatiques et non étatiques; ADM et CBRN; attentats suicide – font des morts, dévastent les infrastructures économiques et instaurent un climat de crainte dans le public
 - Environnement mondial de sécurité en transition – la violence imprévisible et les menaces de sources naturelles et de sources artificielles fragilisent la stabilité mondiale
 - Menaces transfrontières visant l'intégrité des nations et la santé des citoyens – principaux défis en matière de sécurité – nature transnationale de nombreuses menaces; sources de plus en plus diffusées; difficiles à définir; composition de plus en plus internationale
- Al-Qaïda bébé – prochaine génération de terroristes; dizaines de réseaux peu structurés qui dominent le paysage terroriste et opèrent sans structure de commandement central
 - Les groupes terroristes sont perturbés, mais les réseaux demeurent actifs – les experts estiment qu'il existe de 30 à 40 groupes terroristes affiliés à al-Qaïda et présents dans 60 pays; 18 000 « diplômés » de camps de formation toujours opérationnels
 - Environ 85 % des échanges commerciaux du Canada se font avec les É.-U.; plus de 300 000 personnes traversent la frontière chaque jour
 - Chaque année, 3700 gros bateaux de passagers et de marchandises et près de 3,5 M de conteneurs passent par les ports canadiens, dont bon nombre reçoivent une forme quelconque de cargaisons internationales – tous sont potentiellement vulnérables

(Sources : Le rendement du Canada, 2004; Discours du Trône d'octobre 2004; centres de décision de la GRC; sondage international Voice of the People; Analyse de l'environnement de la GRC, 2004)

Cybercriminalité – Le Canada demeure tant une cible qu'une source d'attaques en raison de son taux élevé de connectivité. En 2003, il était la 5e cible dans l'ensemble, avec 500 attaques, la 3e cible d'attaques commerciales et la première source d'attaques par habitant.

La cybercriminalité continue de poser des difficultés aux services de police. Les innovations et les avancées dans les télécommunications, l'informatique et autres technologies sont constantes. Les menaces se diversifient rapidement, la capacité de causer du tort s'accroît et on craint de plus en plus que des terroristes exploitent les vulnérabilités des infrastructures et des réseaux d'information. L'intervention policière efficace évolue, et notre réussite dépendra de nos compétences techniques, de notre souplesse, et de notre capacité d'innover et d'adopter une approche axée sur les partenariats.

Vol d'identité – Le vol d'identité demeure l'un des crimes qui connaît la croissance la plus rapide au Canada. Les plaintes reçues par le centre d'appel national de PhoneBusters montent en flèche – 15 020 vols d'identité et 21,5 M\$ de pertes ont été signalés en 2003, comparativement à 8 187 victimes et à 11,8 M\$ de pertes en 2002.

Des données confirment qu'il existe des fraudes à grande échelle, telles que des manoeuvres frauduleuses de plus en plus complexes et le vol de bases de données complètes, et qu'Internet s'avère la technologie de prédilection. Tout comme pour les autres crimes liés à la technologie, les groupes criminels sont passés maîtres dans l'art d'explorer de nouvelles technologies et tactiques pour devancer les organismes d'application de la loi.

Une approche proactive axée sur la recherche et le développement, le perfectionnement continu et les partenariats avec le secteur privé sera au cœur de nos efforts de lutte contre le vol d'identité.

Contrefaçon – Des technologies abordables et de plus en plus puissantes (scanneurs, imprimantes laser, papier de qualité) ont rendu la contrefaçon bon marché et accessible. Le nombre de faux billets de banque saisis a presque quadruplé entre 2001 et 2003, l'Ontario et le Québec étant les provinces les plus touchées, avec 82 % de tous les billets saisis. En 2003 seulement, environ 443 000 faux billets ont été saisis, contre 1,4 milliard de billets authentiques. En 2004, de nouveaux billets de banque comportant des éléments de sécurité améliorés ont été lancés pour faire échec aux faussaires en puissance. Ces éléments sont censés être difficiles à copier mais faciles à vérifier.

Une surveillance proactive et des partenariats poussés avec le secteur privé afin de mieux faire connaître les pratiques de contrefaçon seront essentiels à nos efforts.

Formation et recrutement – La complexité et la prolifération des infractions liées au crime organisé nous obligent à bien préparer nos employés.

De nombreux organismes de renseignements s'emploient à renforcer leurs capacités de collecte et d'analyse. Le FBI, la CIA et le M15 au Royaume-Uni ont adopté des stratégies dynamiques de recrutement d'agents et d'analystes. Le défi : trouver des analystes qualifiés qui possèdent les connaissances linguistiques, les habilitations sécuritaires et les compétences requises.

constitué un groupe de travail pour coordonner les enquêtes menées au Canada et à l'échelle internationale et intensifier nos efforts de lutte contre le TP. Cela comprend :

- mettre en oeuvre une vaste campagne de sensibilisation axée sur les aspects criminels du TP et ses effets sur les victimes;
- favoriser l'élaboration internationale de protocoles visant à combattre et à perturber le TP;
- renforcer les partenariats internationaux, l'échange d'information et de renseignements et l'élaboration de normes d'enquête internationales;
- établir de nouveaux partenariats à tous les niveaux de gouvernement afin de cibler le trafic organisé;
- collaborer avec d'autres services de police et des ministères et organismes fédéraux afin d'élaborer une stratégie de prévention, d'éducation et d'exécution;
- intégrer un volet détaillé sur les enquêtes visant le TP à notre programme de formation en matière d'immigration et de passeports.

Nos défis

Équilibre — Il est essentiel d'assurer la qualité des enquêtes et de protéger les droits et libertés garantis par la *Charte*. La nécessité de mettre en oeuvre des lignes directrices et des mécanismes d'examen et de surveillance judiciaires continuera de figurer au premier plan dans nos enquêtes et nos initiatives policières axées sur les renseignements.

Industrie canadienne du diamant — Avec 15 % de la production mondiale, le Canada est le troisième producteur de diamants dans le monde et, d'ici vingt ans, il pourrait devenir le plus grand producteur, le nombre de mines canadiennes devant passer de deux à dix. Cette expansion pourrait offrir de nouvelles occasions d'infiltration au crime organisé et accroître le risque d'autres activités criminelles. Elle soulève aussi des questions de capacité : une répression criminelle plus ciblée pourrait être nécessaire à long terme, ce qui se répercutera sur nos opérations. Nous continuons de surveiller de façon proactive cette nouvelle industrie.

Dans le cadre de la Stratégie antidrogue renouvelée, nous avons mis sur pied des équipes d'application de la loi qui ciblent l'implication du crime organisé dans ces activités aux endroits où elles sont plus concentrées.

Nous allons continuer de travailler de concert avec divers services de police, ministères, gouvernements et organisations non gouvernementales pour aborder la réduction de la demande et de l'approvisionnement de drogues de façon efficace et homogène, en collaborant avec nos partenaires de tout le Canada pour cibler les groupes de criminels organisés.

Trafic de personnes

Les estimations du trafic mondial de personnes varient énormément, se situant entre 800 k et 4 M de personnes faisant l'objet d'un trafic transfrontalier chaque année. Les victimes sont considérées comme des marchandises consommables, réutilisables et revendables.

Crime motivé par le profit, le trafic de personnes (TP) générerait presque autant de recettes que le trafic de drogues annuellement. Les gains économiques potentiels et les faibles risques attirent les trafiquants et en font l'une des activités du crime organisé les plus lucratives et dont la croissance est la plus rapide. Le TP est orchestré par des groupes criminels puissants, connectés à l'échelle internationale, qui emploient les mêmes trajets, réseaux de distribution et méthodes que pour le trafic de drogues et d'armes; en fait, nombreux sont ceux qui délaissent les drogues et les armes pour se tourner vers le TP.

Pour les services de santé et de sécurité, de maintien de l'ordre et de gestion de l'immigration et des frontières, le TP présente plusieurs défis difficiles à déterminer en raison de la disparité de l'information et des statistiques disponibles. Des recherches et des analyses plus approfondies sont nécessaires afin de préciser les plans et les priorités. Il faut aussi accroître les cadres de gouvernance aux niveaux régional, national et international, mais des obstacles demeurent : seuls 25 pays considèrent le TP comme un crime grave et le répriment activement.

Au Canada, le TP est devenu une infraction en juin 2002 aux termes de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR). Nous avons aussi

Plans, priorités et analyse des activités de programme

En plus de faire preuve de leadership dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans tactiques avec nos partenaires policiers, nous continuons d'envisager l'amélioration de nos processus et de nos responsabilités organisationnelles en matière de collecte et d'analyse de renseignements étrangers. Nous faisons également le suivi des demandes d'aide provenant de l'étranger. Ainsi, nous veillerons non seulement à répondre aux besoins de nos clients, mais nous élaborerons aussi des produits de renseignement pertinents pour réduire la menace terroriste au Canada et à l'étranger. Cela contribuera également à nos efforts visant à mieux évaluer les besoins liés aux programmes et à la charge de travail.

Comme dans le cas de nos autres priorités, les partenariats sont essentiels à notre succès et c'est la raison pour laquelle nous détachons de plus en plus de personnel et formons des équipes intégrées pour favoriser les échanges d'informations et de meilleures pratiques entre les services de police. Voici quelques exemples de partenariats :

- détachement de policiers municipaux/provinciaux à Interpol Ottawa;
- affectation d'un représentant du Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives des É.-U. à la Direction générale pour l'élaboration de stratégies bilatérales sur le trafic d'alcool et de tabac;
- un détachement de la GRC au Centre Pearson pour le maintien de la paix;
- dans le cadre de la stratégie nationale antidrogue, partenariats avec divers ministères, gouvernements et organisations non gouvernementales pour réduire de façon efficace et homogène l'offre et la demande en matière de drogues;

- affectation de Canadiens et d'Américains spécialisés dans le renseignement à quatre endroits près de la frontière, dans le but de fournir des informations opportunes aux EPPF, à d'autres groupes d'application de la loi et à des organismes fédéraux des deux pays.
- En outre, nous sommes l'un des principaux organismes contribuant au Forum sur le crime transfrontalier Canada-É.-U., événement annuel visant à examiner les questions non résolues de criminalité

Drogues

Les conséquences néfastes de la consommation et de l'abus de drogues comprennent entre autres les dommages physiques, émotionnels, économiques et sociaux aux Canadiens à titre individuel et collectif. Au Canada, on aborde le problème de la drogue de façon homogène au moyen de l'application des lois, de l'éducation, de la sensibilisation, de la prévention et du traitement. La GRC est d'accord avec cette façon d'aborder la situation.

Les profits importants ont motivé le crime organisé à contrôler une grande partie de la production, de l'importation et de la distribution de drogues au Canada. À ce titre, il y a beaucoup d'interaction, de collaboration et de rapports entre eux les questions liées au crime organisé et notre programme sur les drogues.

Outre les dommages courants causés par les drogues, au cours des dernières années, on a remarqué deux nouvelles tendances au Canada, c'est-à-dire une forte augmentation de la culture de la marijuana et la consommation accrue de drogues synthétiques, ce qui entraîne un accroissement du détournement de précurseurs chimiques et la production de ces substances dans des laboratoires clandestins. Il est troublant de constater que les groupes de criminels ont tendance à installer ces activités dans des quartiers résidentiels, ce qui entraîne plusieurs conséquences négatives, telles que l'augmentation des activités criminelles dans les quartiers résidentiels, la diminution de la valeur des maisons, les risques d'incendie, les risques pour la santé et les dangers environnementaux. En outre, on signale une implication accrue du crime organisé dans cette activité.

Points saillants

Services de police intégrés et axes sur le renseignement

Au Canada, le renseignement est en période de transition. L'évolution de la menace a incité à réexaminer en profondeur la fonction de renseignement, ainsi que les rôles et les responsabilités des divers intervenants. Ce réexamen, qui s'accompagne d'un besoin accru de renverser les barrières organisationnelles, informationnelles et territoriales ainsi que la mondialisation du renseignement, suscite une vigueur redoublée.

Pour contrer la croissance des groupes du crime organisé et désorganiser leurs structures et leurs sous-groupes, il faut améliorer la coordination, le partage et l'utilisation des renseignements criminels. Comme nous l'avons indiqué dans notre Rapport sur le rendement, le Service canadien de renseignement criminel (SCRC) produit annuellement des évaluations provinciales et nationales de la menace qui sont entièrement intégrées. En 2004, l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a utilisé l'évaluation nationale de la menace comme document de base pour l'élaboration d'un modèle de service de police national axé sur le renseignement ainsi que pour déterminer ses priorités en matière d'application de la loi.

Selon nos évaluations stratégiques de la menace, nous devons être plus proactifs dans la recherche de renseignements et les enquêtes sur ces groupes. Nous allons surveiller de près la mise en œuvre du Plan de collecte national du SCRC, qui nous fournira des informations de base importantes pour la production de nos évaluations stratégiques. Nous allons mesurer nos progrès à cet égard, en nous appuyant sur nos partenariats avec nos secteurs du renseignement internes et externes.

En partenariat avec des services de renseignements criminels et d'autres services d'application de la loi, nous allons avoir recours aux évaluations de la menace pour sélectionner de façon pratique les cibles de la plus haute priorité pour nos enquêtes. Afin d'améliorer l'efficacité de nos enquêtes, nous allons passer les enquêtes au peigne fin pour déterminer les lacunes en matière de capacité et, au besoin, prendre des mesures pour remédier à la situation, particulièrement en ce qui concerne les enquêtes nécessitant un investissement important de ressources financières et humaines.

Partenariats

Nous nous efforçons constamment d'améliorer notre qualité, nos sources et notre intégrité pour établir nos priorités et prendre efficacement des décisions axées sur le renseignement. Nous allons continuer d'optimiser les outils élaborés à cette fin, y compris les évaluations de la menace et le SPDO (Système de priorisation des dossiers opérationnels). Dans le but de gérer efficacement notre charge de travail, nous allons également avoir recours au SPDO pour systématiser l'évaluation et déterminer la priorité de nos dossiers. Nous allons suivre de près et évaluer les cas délicats afin de renforcer la gestion de notre programme de sécurité nationale. En outre, nous élaborons actuellement un plan d'action pour mettre en valeur le rôle de notre Centre national des opérations (CNO).

Les informations emmagasinées dans nos bases de données administratives et opérationnelles sont essentielles pour prendre des décisions éclairées. Nous continuons de mettre en œuvre des systèmes de contrepois pour que les données soient à jour, précises, complètes, valides et fiables. Nous adoptons également des mesures pour protéger la qualité des données et leur actualité.

Au moyen d'études constantes, telles que le Programme des liaisons internationales et les exigences du DPI en matière de lutte contre les organisations criminelles, nous serons mieux en mesure de voir à la répartition stratégique et à l'utilisation efficace des ressources. Qui plus est, nous pouvons concentrer et intégrer nos ressources afin de désorganiser et démanteler les groupes du crime organisé et les terroristes.

Ces initiatives nous permettront de faire de meilleures évaluations de la menace, de préparer des dossiers opérationnels plus précis et de trouver de meilleures façons d'accroître la collecte de renseignement et de preuves à l'appui des équipes intégrées d'application de la loi.

En sa qualité d'organisation axée sur le renseignement, il est essentiel que la GRC soit en mesure de partager des informations opportunes et pertinentes avec ses partenaires canadiens et internationaux, y compris les services canadiens et internationaux d'application de la loi, le système de justice pénale et ses partenaires du secteur public.

- 3.1.5 Renseignements criminels : Faire des recherches et des analyses pour déceler des activités criminelles (p. ex. crime organisé); élaborer, recueillir, analyser et diffuser les renseignements aux services de police reconnus pour aider aux enquêtes; appuyer les enquêtes criminelles importantes proposées ou entreprises par les groupes opérationnels (voir aussi le point 3.2.5) (2 555 K\$)
 - 5.6.1 Soutien technologique judiciaire : Effectuer des fouilles, la saisie et l'analyse d'éléments de preuve électroniques à l'appui des enquêtes criminelles (1 859 K\$)
 - 7.1.1 Contrefaçon et documents : Faire l'analyse judiciaire de documents de voyage louches, de devises et de cartes de paiement pour déterminer si ces documents sont véritables (1 750 K\$)
- Principales mesures du rendement**
- Pourcentage de groupes reconnus du crime organisé qui ont été déstabilisés
 - Nombre de groupe du crime organisé reconnus qui ont été déstabilisés par suite des enquêtes sur les produits de la criminalité, selon SLEIPNIR
 - Pourcentage des enquêtes amorcées par suite d'évaluations des renseignements sur la menace ou le risque
 - Pourcentage des enquêtes sur des cas à risques élevés de fraude des marchés et de l'industrie
 - Nombre de laboratoires clandestins et d'installations de culture de la marihuana qui ont été désorganisés
- Principaux partenaires**
- SPPCC; Transports Canada (TC); Agence du revenu du Canada (ARC); ministère des Finances; Santé Canada; Banque du Canada; Industrie Canada; Patrimoine canadien; Citoyenneté et Immigration Canada (CIC); AEC; MDN; UNICIVPOL; US Immigration and Naturalization Services (USINS); CANAFE; DGIB; DGBS; Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS); secteur privé (p. ex. Association des banquiers canadiens, lignes aériennes internationales); organismes municipaux, provinciaux et territoriaux responsables de la santé, de l'éducation et des services correctionnels; services de police canadiens et étrangers
- relativement au recyclage d'argent; déceler, restituer et confisquer les biens illicites ou non déclarés accumulés au moyen d'activités criminelles (4 871 K\$)
- 1.1.3 Recyclage d'argent : Faire enquête sur les principaux groupes du crime organisé en activité au Canada et tenter des poursuites judiciaires contre eux; éliminer les incitatifs financiers des activités criminelles (9 627 K\$)
 - 1.1.4 Police intégrée des marchés : Gérer conjointement des équipes intégrées qui font enquête sur les cas les plus graves de fraude industrielle ou des marchés
 - 1.2.1 Crime organisé : Réduire la menace que posent les groupes du crime organisé ainsi que leur incidence, en démantelant ou en désorganisant leurs structures (12 161 K\$)
 - 1.2.6 Groupes intégrés d'enquête sur le crime organisé : Des groupes intégrés venant de divers services et ministères font enquête sur des activités du crime organisé, intentent des poursuites judiciaires, désorganisent et démantèlent des groupes (18 794 K\$)
 - 1.2.9 Lutte antidroque (nouveau) : Contribuer à la réduction de l'offre et de la demande de drogues illégales en désorganisant les organisations criminelles responsables de l'importation, de la production et de l'approvisionnement en drogues illégales au Canada; désorganiser les voies d'approvisionnement et empêcher la production et la distribution de drogues illégales; réduire la demande de drogue ainsi que la toxicomanie au moyen de la prévention, de la sensibilisation du public et du soutien de la justice alternative
 - 1.3.1 Exécution des lois fédérales : Assurer l'application de plus de 250 lois fédérales touchant divers domaines, notamment les crimes contre l'environnement et la faune, l'exécution des lois fédérales dans les ports et les aéroports, la protection des consommateurs, la sécurité publique et les pertes financières pour le gouvernement fédéral (15 086 K\$)
 - 3.1.4 Infractions commerciales : Mener des enquêtes sur les infractions commerciales, y compris les faillites, les fraudes en valeurs mobilières, les fraudes fiscales, la contrefaçon, la corruption de fonctionnaires et la criminalité en col blanc (voir aussi le point 3.2.4) (2 363 K\$)

- effectuer des recherches appliquées et théoriques, contribuer à l'analyse de l'environnement, analyser et élaborer des politiques ainsi que donner des conseils, concevoir des programmes, contrôler et évaluer des politiques et des programmes
- communiquer efficacement – faire connaître à l'interne et à l'externe le rôle de la GRC afin de réduire la menace et les répercussions du crime organisé
- renforcer les milieux canadiens du renseignement en appuyant le Système automatisé de renseignements sur la criminalité (SARC) du SCRC, base de données servant à l'échange de renseignements criminels sur le crime organisé et d'autres crimes graves qui ont une incidence au Canada
- soutenir la collectivité policière canadienne en participant un plan de collecte national intégré du SCRC et en contribuant à la préparation de l'évaluation nationale de la menace sur le crime organisé et d'autres crimes graves qui ont une incidence sur le Canada

Résultat stratégique

Réduire la menace et les répercussions du crime organisé

Résultats intermédiaires

- Désorganiser, démanteler et contrecarer les groupes criminels organisés qui ont une incidence au Canada, tant au niveau national qu'international
- Efficacité des enquêtes sur le crime organisé, au Canada et à l'étranger
- Sensibilisation accrue aux effets du crime organisé au moyen de la prévention et de l'éducation

Résultats immédiats

- Amélioration de la détection et du ciblage des infractions et des groupes du crime organisé
- Plus grande capacité d'enquêter sur les infractions/groupes du crime organisé

Activités – AAP

- 1 Opérations fédérales et internationales (552 M\$)
- 3 Services de police communautaires, contractuels et autochtones (1 849,7 M\$)
- 4 Renseignements criminels (62,5 M\$)

Sous-activités – AAP

- 7 Services de police nationaux (136,6 M\$)

- 5 Police technique (156 M\$)

- 1.1 Criminalité financière : Contribuer à la sécurité de l'économie canadienne et chercher à protéger les Canadiens et leurs gouvernements des crimes financiers perpétrés par le crime organisé et d'autres criminels (86 170 K\$)

- 1.2 Drogue et crime organisé : Mettre l'accent sur la lutte contre le crime organisé et protéger les Canadiens contre les troubles sociaux et économiques liés aux drogues; s'efforcer de réduire l'offre et la demande de drogues illégales au moyen d'une approche intégrée comprenant des mesures de prévention, de sensibilisation, de répression, des conseils, du traitement et de la réhabilitation (112 510 K\$)

- 3.1 Services de police provinciaux/territoriaux : Assurer des services de police à huit provinces et trois territoires au moyen d'ententes de partage des coûts des services de police (310 911 K\$)

- 3.2 Service de police municipaux : Assurer des services de police à diverses municipalités dans sept provinces au moyen d'ententes de partage des coûts des services de police (62 928 K\$)

- 4.1 Renseignements sur le crime organisé : Évaluer, contrôler et coordonner les renseignements sur le crime organisé et toutes les activités criminelles graves (12 579 K\$)

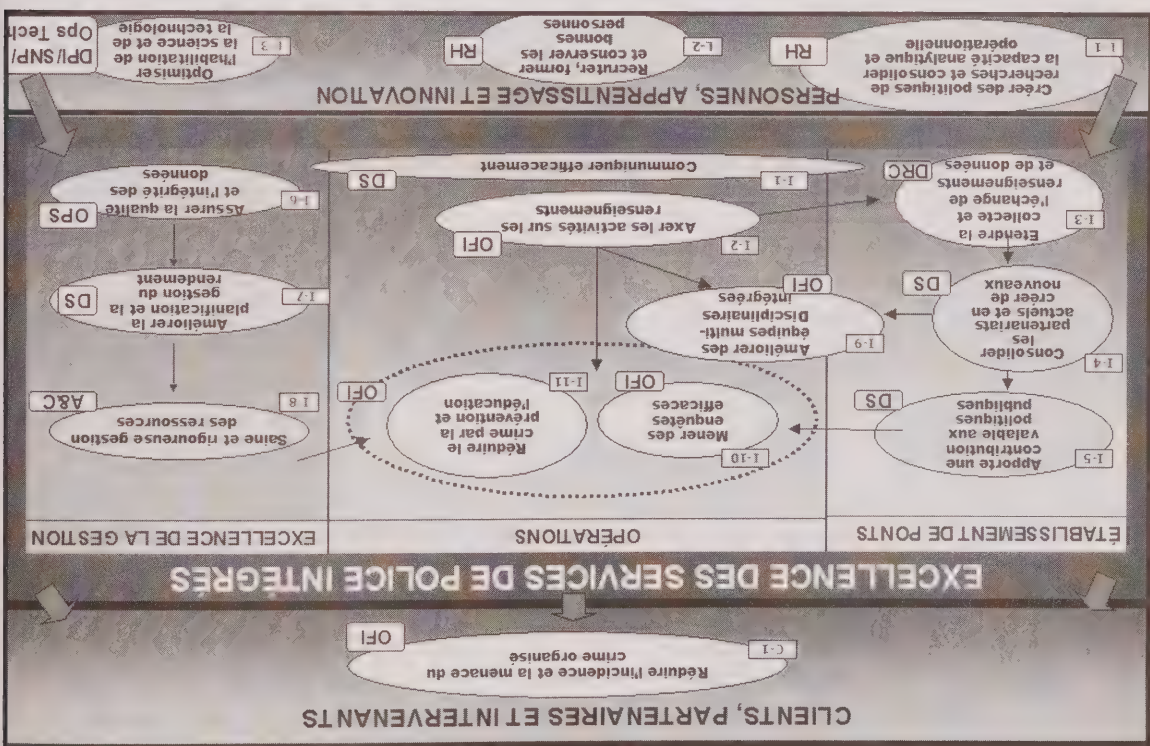
- 7.1 Service des laboratoires judiciaires : Fournir les services d'experts judiciaires pour la collecte, l'examen, l'interprétation et les rapports sur les éléments de preuve concernant les pièces à conviction (45 646 K\$)
- 7.3 Collège canadien de police : Fournir de la formation avancée et spécialisée sur la gestion policière et les enquêtes sur les crimes graves (5 374 K\$)

Sous-sous-activités – AAP

- 1.1.1. Infractions commerciales : Réduire, contrôler et prévenir les crimes liés aux affaires et la criminalité en col blanc (voir aussi les points 3.1.4, et 3.2.4.) (19 863 K\$)
- 1.1.2. Produits de la criminalité : Superviser la contribution de la GRC à l'initiative intégrée pour le contrôle des produits de la criminalité

Plans, priorités et analyse des activités de programme

Priorité stratégique pour le crime organisé



Plans et priorités

- réduire la menace et les répercussions du crime organisé au Canada
 - réduire l'offre et la demande de drogues illégales au Canada
 - diminuer l'approvisionnement en drogues aux endroits où les efforts de réduction de la demande ont le plus de chances de succès
 - contribuer à la sécurité de l'économie canadienne et chercher à protéger les Canadiens et leurs gouvernements contre les crimes financiers
 - mener des enquêtes efficaces – accroître notre aptitude et notre capacité à enquêter efficacement sur le crime organisé
 - réduire la demande et les occasions de crime et de victimisation au moyen de la prévention et de la sensibilisation
 - s'appuyer sur des renseignements – établir des priorités et prise de décision efficaces, fondés sur les renseignements
- élargir la collecte et l'échange d'information et de renseignements; favoriser une plus grande contribution; créer de nouvelles sources d'information et recueillir des données sur les nouveaux secteurs d'intérêt
 - établir de nouveaux partenariats et renforcer les partenariats existants, au Canada et à l'étranger
 - contribuer à la politique publique des les premières étapes de l'élaboration
 - renforcer les équipes multidisciplinaires – promouvoir l'intégration des membres des divers programmes opérationnels afin de renforcer et d'accroître la capacité d'atteindre les objectifs
 - appuyer les organismes canadiens d'application de la loi et les tribunaux dans la lutte contre le crime organisé en fournissant l'information la plus à jour sur les antécédents criminels
 - contribuer à la lutte contre le crime organisé en offrant des cours avancés, des séminaires spécialisés et d'autres possibilités d'apprentissage aux policiers de la GRC et d'autres services de police canadiens

Priorité stratégique : Crime organisé

... réduire la menace et les répercussions du crime organisé en perturbant et en démantelant les organisations criminelles et en les empêchant d'exercer leurs activités, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale

Pourquoi il s'agit d'une priorité –

- Les priorités gouvernementales en matière de sécurité et de protection du public demeurent importantes; institutions et économie nationales et internationales solides; villes et collectivités du Canada
- Selon les données, les recettes annuelles tirées d'activités criminelles illégales sont de 100 à 300 milliards de dollars pour le trafic des stupéfiants, le déversement de produits toxiques ou dangereux, de 9 milliards de dollars pour le vol de voitures aux É.-U. et en Europe, de 7 milliards de dollars pour la contrebande d'étrangers et les montants sont extrêmement variés (c.-à-d. de 1 à 20 milliards de dollars) pour le vol de propriété intellectuelle au moyen du piratage de vidéos, de logiciels ou d'autres biens
- Commerce mondial de biens piratés – évalué à 450 milliards de dollars américains (5-7 % de la valeur du commerce international)
- Transnational; les innovations en matière de TI facilitent les crimes commis contre la propriété intellectuelle – vol d'identité – pertes d'une valeur de 2 milliards de dollars américains aux É.-U. seulement; augmentation de 900 % du volume des billets contrefaits en circulation au cours de la dernière décennie
- Le trafic de la drogue représente la plus importante source de revenus pour les groupes du crime organisé; on reconnaît qu'une partie des profits venant de la vente de la drogue pourraient en fin de compte se retrouver entre les mains de
- Il y a plus de 174 millions de personnes en déplacement – ce qui est plus du double d'il y a 35 ans; les déplacements illégaux deviennent de plus en plus nombreux – on estime que les entrées illégales aux É.-U., au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande s'élèvent à 500 000; entre 800 000 et 4 millions de personnes traversent illégalement les frontières internationales
- d'insurgés qui participent aussi directement ou indirectement au trafic de la drogue
- Il existe des liens directs et indirects entre la production, la distribution et la consommation de substances contrôlées et d'autres activités criminelles
- Les conséquences néfastes de la toxicomanie comprennent entre autres les dommages physiques, émotionnels, économiques et sociaux aux Canadiens à titre individuel et collectif
- Cela produit un effet d'entraînement – la toxicomanie coûte plus de 120 milliards de dollars par année aux pays de l'OCDE : répression, poursuites judiciaires, prévention, traitement, soins de santé et pertes financières
- Les ports maritimes représentent l'un des principaux points d'entrée pour la contrebande de drogues illégales, de tabac, d'alcool et d'armes à feu
- Il y a plus de 174 millions de personnes en déplacement – ce qui est plus du double d'il y a 35 ans; les déplacements illégaux deviennent de plus en plus nombreux – on estime que les entrées illégales aux É.-U., au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande s'élèvent à 500 000; entre 800 000 et 4 millions de personnes traversent illégalement les frontières internationales

(Sources : *Analyse de l'environnement de la GRC, 2003; Rapport annuel du SCRC sur la criminalité au Canada, 2004; centres de décision de la GRC et discours du Trône*)

D'autre part, les enquêtes nationales et internationales demandent plus de temps et de ressources et sont plus complexes. Si nous ne faisons pas preuve de la diligence voulue, ces enquêtes, qui sont au premier plan de l'actualité, pourraient avoir des répercussions négatives sur notre organisation et le gouvernement. Ces facteurs ont non seulement une incidence sur les autres activités (puisque'il faut redéployer les ressources à des priorités plus importantes), mais témoignent aussi de la nécessité de créer des protocoles, des modalités et des processus plus musclés (dont plusieurs sont en voie d'élaboration) pour donner plus de moyens à ces enquêtes. Étant donné que nous devons fournir d'excellents services avec des fonds limités, nous allons continuer d'examiner les possibilités de tirer parti des partenariats pour partager les plans et les priorités.

Étant donné que tous les voyages administratifs doivent maintenant être évalués et faire l'objet d'un rapport, on a également élaboré un document d'évaluation après un voyage. Lorsque la base de données du Système de suivi des visites et des voyages sera en ligne en 2005, les employés devront y inscrire des rapports d'évaluation après le voyage et partager les informations ou les contacts obtenus avec les gestionnaires, les gestionnaires de secteurs d'activités et les agents de liaison compétents.

Nos défis

Asie du Sud –

Pour le moment, il est difficile de déterminer le rôle que nous jouerons à long terme dans la reconstruction de l'Asie du Sud. Cependant, il ne fait aucun doute que cette situation aura des répercussions sur nos plans et nos priorités en matière de police internationale, non seulement au chapitre du développement des nations, mais aussi en ce qui concerne la sécurité et la protection immédiate des personnes qui se trouvent dans cette région.

Nous allons continuer de travailler en collaboration étroite avec les organismes et les ministères qui sont nos partenaires dans le but d'examiner collectivement les meilleures mesures de soutien à prendre pour l'Asie du Sud.

Évolution de la Police internationale –

En matière de Police internationale, notre rôle continue d'évoluer et des événements, tels que la situation en Asie du Sud, pourraient signifier que la définition du développement des nations change; surtout, en attendant que le Corps canadien soit bien établi.

Cela a une incidence sur notre recrutement et notre formation. Comme dans le cas de nos autres priorités, le rôle de nos premiers intervenants en matière de Police internationale est très vaste et nécessite de nombreuses aptitudes spécialisées, car lorsqu'ils sont en mission, nos membres sont appelés à exécuter des fonctions multiples, entre autres, l'intervention en cas d'urgence, l'intervention en situation de crise, le travail social, les soins de santé, la négociation et la facilitation.

En juin 2004, le Secrétariat des Nations Unies a officiellement demandé au Canada de fournir des policiers civils à la Mission de stabilisation des Nations Unies en Haïti (MSNUH). Il s'agit d'un plan en trois étapes, comportant le déploiement échelonné de cent policiers canadiens en juillet, en août et en septembre 2004. Outre la préparation des candidats, le Maintien de la paix internationale a effectué une mission de reconnaissance pour évaluer la sécurité dans la région, les conditions de travail et d'existence ainsi que l'état des installations médicales disponibles.

Poursuite des partenariats

C'est en misant sur notre expérience en matière de maintien et d'établissement de la paix internationale, nos relations avec Interpol et Europol, et nos programmes de formation et de liaison avec l'étranger, que nous saurons mieux établir de nouveaux partenariats et conclure de nouvelles ententes pour le compte des services de police canadiens.

Nous entretenons des rapports professionnels étroits avec Affaires étrangères Canada (AEC) relativement à la préparation d'un rapport sur la représentation à l'étranger et à l'élaboration d'un protocole d'entente (PE) général interministériel et d'un protocole d'entente particulier à certains organismes sur les opérations et le soutien des missions à l'étranger ainsi que les normes de service connexes. Cette initiative marque une étape importante dans nos efforts de promotion d'une approche uniforme et intégrée de la prestation de services communs dans les missions internationales.

Voyages internationaux

Conformément aux politiques du Conseil du Trésor concernant les voyages et nos efforts d'amélioration de nos pratiques de comptabilité de gestion, notre Sous-direction des visites et des voyages internationaux continue de travailler en collaboration avec d'autres programmes et centres de décision pour veiller à ce que les voyages administratifs ne soient pas seulement utiles, mais aussi que les connaissances et les contacts acquis par les employés touchés soient partagés au sein de l'organisation. Cette approche a non seulement accru l'efficacité et l'efficience des systèmes de surveillance et de suivi des voyages internationaux, elle a également permis de faire des économies importantes et de réaffecter les fonds à d'autres domaines où les besoins sont plus grands.

les besoins de formation essentiels. Conformément à notre priorité en matière de police internationale, notre participation à l'ONU CI confirme l'appui du Canada envers les Nations Unies ainsi que notre engagement à l'égard des missions de maintien de la paix.

En mai 2004, huit policiers venant de différents endroits au Canada ont été déployés à une mission de maintien de la paix dans le cadre l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI). Le contingent se composait entre autres d'un représentant de la Police provinciale de l'Ontario, d'un représentant du Service de police de Montréal et de deux représentants de la GRC. Cette mission a depuis été prolongée de six mois. À l'heure actuelle, six policiers canadiens sont déployés en Côte d'Ivoire et quatre autres policiers vont s'ajouter à la mission en février 2005. Le commissaire de la police civile de cette mission est un membre supérieur de la GRC.

Haïti

Depuis 1994, le gouvernement du Canada appuie les efforts policiers en Haïti par l'intermédiaire de la GRC et au moyen du financement assuré par l'ACDI. Entre 1994 et 1996, nous avons fourni 56 instructeurs au Centre de formation de la Police Nationale d'Haïti, sous la responsabilité de la Internationale Criminal Investigative Training Assistance Program (ICITAP), organisme du ministère de la Justice des E.-U. Les policiers canadiens ont été affectés au programme de formation des recrues pour aider à l'élaboration des programmes de cours ainsi qu'à la prestation de la formation. Pendant une période d'un an, entre février 1995 et 1996, 5 300 recrues ont été formées au Centre de formation de la Police Nationale d'Haïti et se sont engagées dans la Police Nationale, créée en 1995 par suite du démantèlement de l'armée.

Entre 1994 et 2000, nous avons coordonné la participation de plus de 550 policiers canadiens à différentes missions de police civile de l'ONU en Haïti. Progressivement, le mandat de la police civile a évolué. Au début, il s'agissait d'assurer des services de police, en veillant à ce que les élections se déroulent dans un milieu stable et sécuritaire, en aidant à la sélection et à la formation des membres de la nouvelle Police Nationale. Maintenant, nous supervisons les nouveaux policiers et donnons des conseils concernant l'institutionnalisation du service de police.

Principaux partenaires

Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC); Affaires étrangères Canada (AEC); Agence canadienne de développement international (ACDI); ministère de la Défense nationale (MDN); Nations Unies (ONU); Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE); Équipe spéciale de perfectionnement de la police du Commonwealth (ESPPC); Organisation des États américains (OEA); organismes canadiens d'application de la loi participants

Points saillants

Asie du Sud

Les tremblements de terre et le tsunami ont eu un effet dévastateur en Asie du Sud et nous ne connaissons pas encore toute l'ampleur de cette tragédie. Les dirigeants canadiens continuent de surveiller la situation de près.

À la demande d'Affaires étrangères Canada (AEC), une équipe composée de dix spécialistes judiciaires a été déployée à Bangkok (Thaïlande) et travaillera aux endroits où ses services sont les plus nécessaires. Il est difficile de déterminer l'ampleur du travail à exécuter et le lieu des futurs déploiements éventuels, avant que cette équipe puisse faire une évaluation complète de la situation et élaborer un plan d'identification des victimes.

Groupe de travail sur les personnes disparues à la suite du tsunami

La GRC a mis ce groupe de travail sur pied pour aider les membres des familles et les amis des citoyens canadiens qui sont toujours portés disparus après la catastrophe qui a frappé l'Asie du Sud. Ce groupe de travail national, formé d'experts canadiens en matière de collecte de renseignements sur les cas graves, collabora avec les familles et les amis des personnes toujours portées disparues. Il pourra compter sur l'aide d'agents de police directement détachés de leurs fonctions régulières, ainsi que de policiers de nos détachements et de services de police provinciaux, municipaux, territoriaux et autochtones de tout le Canada. Dans tous les cas, le droit à la protection de la vie privée des Canadiens sera respecté.

La contribution canadienne au maintien de la paix

Le Canada demeure un chef de file reconnu dans les opérations de soutien et de maintien de la paix internationale. Depuis 1989, la GRC a géré le déploiement de plus de 1 500 policiers dans 25

missions effectuées un peu partout dans le monde. Nous comptons énormément sur la coopération et l'aide d'autres services de police canadiens, comme ceux des provinces, des territoriales et des municipalités, pour répondre à la demande internationale croissante concernant l'expertise de la police canadienne. Les policiers affectés au maintien de la paix exécutent entre autres les fonctions suivantes :

- formation, recréation, professionnalisation et démocratisation d'organisations policières;
- enquête sur des violations des droits de la personne;
- contrôle de la sécurité et du respect des droits des réfugiés de retour chez eux et des personnes déplacées;
- exercice des pouvoirs exécutifs de la police;
- rôle de liaison entre les organisations et les factions;
- aide en matière d'activités humanitaires;
- incitation à l'établissement d'un contexte politique neutre et d'un processus électoral.

Les demandes de personnel proviennent d'organisations multilatérales, y compris les Nations Unies (ONU), l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et l'Union européenne (UE). Les décisions de déployer des policiers canadiens sont prises par des hauts fonctionnaires du ministère des Affaires étrangères Canada (AEC), de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC), en vertu de l'Arrangement sur la police civile au Canada (APCC). Créé en 1997, cet arrangement offre un cadre stratégique et un mécanisme de financement concernant la prestation de l'expertise de la police canadienne dans le cadre de la contribution canadienne aux opérations internationales de soutien de la paix.

Côte d'Ivoire

Il appartient aux mentors et aux conseillers policiers canadiens de veiller au respect des normes internationales concernant l'administration de la justice et des droits de la personne. Ils aident les autorités locales à rétablir la présence policière et la primauté du droit. Les formateurs doivent également évaluer et déterminer les normes actuelles ainsi que

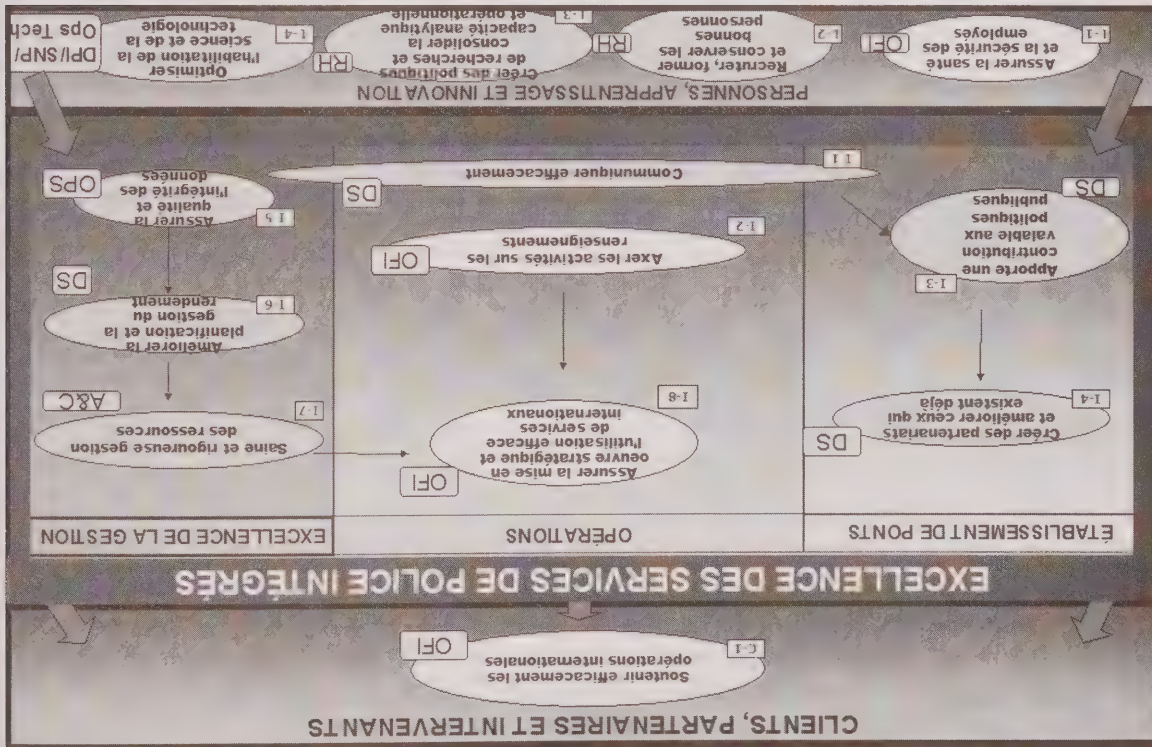
- 1.4.2 Interpol : Mettre l'accent sur les activités criminelles qui ont des ramifications à l'échelle internationale; Interpol Ottawa est le principal lien entre les organisations canadiennes et internationales d'application de la loi et fournit un éventail unique de services essentiels pour optimiser les efforts de lutte contre le crime à l'échelle internationale (2 961 K\$)
 - 1.4.3. Service de maintien de la paix : Sélectionner des policiers canadiens pour des missions de police civile de l'ONU, les former et les déployer; fournir un soutien logistique à ces policiers et à leurs familles; assurer des services conformément aux exigences de la politique étrangère du Canada (\$0 – financé par l'APCC)
 - 1.4.4. Visites et voyages internationaux : Approuver et coordonner la participation d'employés de la GRC à des conférences, des séminaires et des ateliers d'envergure internationale, et en faire l'évaluation ultérieure; contrôler les passeports et les visas des employés de la GRC qui font des voyages officiels pour le gouvernement du Canada; administrer et gérer les visites internationales liées à l'application de la loi et à d'autres questions gouvernementales faites à la GRC pour veiller au respect des protocoles et processus pertinents (1 421 K\$)
- Résultats immédiats**
- Partenariats plus nombreux et améliorés
 - Traitement en temps utile des demandes internationales
 - Sensibilisation accrue des services de police internationaux
- Activités – AAP**
- 1 Opérations fédérales et internationales (552 M\$)
 - 2 Services de police de protection (104 M\$)
- Sous-activités – AAP**
- 1.4 Police internationale : Améliorer la collaboration internationale entre la GRC et ses partenaires étrangers; soutenir et aider la prévention et la détection d'infractions aux lois fédérales canadiennes; assurer la liaison avec des partenaires étrangers en matière de police criminelle; coordonner les activités reliées à Interpol; sélectionner des policiers canadiens pour des missions de police civile de l'ONU, les former et les déployer (11 786 K\$)
 - 2.1 Fonctions de protection : Protéger les dignitaires étrangers qui habitent ou visitent le Canada, y compris les résidences officielles et les endroits désignés (56 664 K\$)
 - 2.2 Événements majeurs : Planifier, mettre en oeuvre et assurer des services de sécurité et de police pour des événements internationaux organisés par le Canada (10 902 K\$)

Principales mesures du rendement

- nombre de demandes internationales d'aide en matière d'enquête reçues par Interpol, % de demandes justifiées
- nombre de demandes d'aide urgentes (nationales et internationales) reçues par Interpol, % des demandes auxquelles on a donné suite en moins de 24 heures
- nombre de demandes d'aide en matière d'enquête envoyées à l'étranger par des services de police et des organismes gouvernementaux canadiens; % de demandes justifiées
- nombre de demandes d'aide non urgentes reçues par Interpol, % de demandes auxquelles on a donné suite en moins de 72 heures
- 1.4.1 Opérations internationales : Soutenir et aider la prévention et la détection des infractions aux lois fédérales canadiennes; assurer la liaison avec des partenaires étrangers; coordonner les activités liées à Interpol (6 930 K\$)

Sous-sous-activités – AAP

- 1.4.1 Opérations internationales : Soutenir et aider la prévention et la détection des infractions aux lois fédérales canadiennes; assurer la liaison avec des partenaires étrangers; coordonner les activités liées à Interpol (6 930 K\$)



Plans et priorités

- appuyer les objectifs du gouvernement en matière de politique étrangère ainsi que ses opérations et ses activités en matière de police internationale au Canada et à l'étranger
- établir de nouveaux partenariats et renforcer les partenariats actuels au Canada et à l'échelle internationale
- répartir les services de façon stratégique et les utiliser efficacement en se fondant sur des renseignements et des informations solides
- être axé sur le renseignement – mettre en application les décisions fondées sur l'analyse critique de l'information
- mettre en valeur le potentiel des partenariats de façon stratégique – promouvoir le modèle de justice du Canada en mettant en valeur la capacité des partenaires internationaux
- contribuer à la politique du gouvernement – participer et contribuer de façon plus efficace à la

Résultat stratégique

Soutien efficace des opérations/initiatives internationales

- faire connaître les services et les promouvoir – veiller à ce que les employés de la GRC et les collectivités nationales et internationales pertinentes connaissent l'utilité, les avantages et les capacités des services de police internationaux
 - protéger la santé et la sécurité des employés à l'étranger
 - communiquer efficacement à l'interne et à l'externe
- Utiliser des pratiques modernes de gestion et d'évaluation afin de s'assurer que la prestation des services répond aux besoins de nos clients et partenaires nationaux et internationaux; contribuer à l'atteinte des objectifs prioritaires communs que sont la lutte contre le crime organisé et le terrorisme

Priorité stratégique : Police internationale

... offrir un soutien efficace aux opérations et initiatives internationales en appliquant des pratiques modernes de gestion et d'évaluation, et en procurant des services qui répondent aux besoins de nos clients et partenaires nationaux et internationaux et qui contribuent aux priorités communes à la lutte contre le crime organisé et le terrorisme

Pourquoi il s'agit d'une priorité –

- Priorités du gouvernement en matière de sécurité et de protection publiques : Discours du Trône d'octobre 2004 – Un rôle influent qui suscite la fierté dans le monde (y compris, faire mieux connaître le Canada à l'échelle internationale); engagement à tirer parti du succès de l'Initiative Frontière efficace et à miser sur le partenariat avec les E.-U.
- Bien que nous ne disposions pas de données sur les tendances, 43 % des Canadiens, plus de la moitié des Américains (53 %) et 71 % des Mexicains croyaient que leur pays était moins sûr qu'il y a dix ans
- Seulement 22 % estimaient que leur pays était plus sûr qu'il y a dix ans, tandis que 57 % étaient d'avis contraire
- 43 % des Canadiens jugeaient que la sécurité internationale était insuffisante, 18 % pensaient qu'elle était bonne; 38 % des Américains et 34 % des Mexicains considéraient qu'elle était insuffisante, tandis que 24 et 29 %, respectivement, jugeaient qu'elle était bonne
- « Nouvelle » relation entre le Canada et les E.-U. – la prospérité et la sécurité sont étroitement reliées; partage de la plus longue frontière non défendue que traversent quotidiennement 300 000 personnes et des biens d'une valeur de 1,8 milliards de dollars
- 80 % des enquêtes majeures comportent un élément international
- Les préoccupations en matière de sécurité nationale et internationale demeurent – mondialisation, partenariats, intégration et services de police axés sur le renseignement; besoin de renseignements de nature internationale à l'appui des opérations
- Renforcement du rôle du Canada à l'échelle mondiale : artisan international de la paix doté de crédibilité et d'influence; approche plus stratégique à l'égard de la politique étrangère et de la gestion des relations
- Les pays en développement demandent continuellement l'aide et les conseils du Canada en matière de résolution de conflits, de droits de la personne et de démocratie – réputation, professionnalisme de la GRC au niveau international – « service de police de choix »

(Sources : Le rendement du Canada 2004; Analyse de l'environnement de la GRC, 2004; Gallup International, sondage Voice of the People, 2003; Rapports de la GRC).

Plans, priorités et analyse des activités de programme

Nos défis

Démographie –

Plusieurs grandes tendances caractérisent la population autochtone du Canada : l'augmentation du nombre de jeunes, leur situation par rapport aux principaux indicateurs sociaux (p. ex. la santé, l'éducation et le revenu), ainsi que les difficultés socio-économiques auxquelles sont confrontées bon nombre de communautés des Premières Nations.

Outre leur croissance démographique, les jeunes se démarquent par leur « urbanisation ». L'absence de structures familiale ou sociale pour les appuyer et les guider à leur arrivée dans les centres urbains risque toutefois d'accroître leur vulnérabilité (comme le montre le recours accru aux banques alimentaires et aux refuges) que ce soit comme victimes de crime ou comme recrues potentielles pour les bandes, une tendance également préoccupante.

Partenariats –

Cette situation a des répercussions sur nos priorités liées aux jeunes et aux Autochtones, de même que sur nos ressources humaines. Elle confirme l'importance de l'intervention précoce et de la participation de la communauté à l'élaboration des plans et des priorités.

Recrutement –

Nous devons nous doter d'une stratégie de recrutement rigoureuse visant les Autochtones afin de faire en sorte que l'organisation soit représentative de cette population. Cela présente plusieurs défis. Les services de police dans les communautés autochtones doivent régulièrement réagir et répondre aux situations de crise, ce qui rend le recrutement encore plus difficile. Par ailleurs, que ce soit dans des régions rurales, des régions isolées ou dans le Nord, les communautés autochtones attendent beaucoup des services de police en raison du manque de services communautaires essentiels. Les policiers qui travaillent dans ces communautés doit donc posséder des compétences uniques et diversifiées.

Des services adaptés à la culture

de traités ou de la Constitution.

Dans nos efforts pour diversifier nos façons de fournir des services adaptés à la culture, nous mettons de l'avant une stratégie de police impartiale. Conforme à la résolution de l'Association internationale des chefs de police sur cette question, notre stratégie vise plusieurs objectifs, dont :

- promouvoir la mission, la vision, les valeurs de la GRC et son engagement envers les collectivités dans le nouveau contexte multiculturel du Canada;
- établir des partenariats durables et les appuyer (p. ex. avec les communautés et d'autres organismes) pour prévenir ou résoudre les problèmes qui pourraient avoir des répercussions sur la sécurité et la qualité de vie des communautés;
- contribuer à mieux faire connaître et comprendre la diversité culturelle du Canada au sein de notre organisation et des communautés.

Au fil de la mise en œuvre de cette stratégie, nous élaborerons divers outils et programmes pour assurer que la politique n'est pas seulement conforme à notre philosophie de la police communautaire, mais qu'elle reflète notre engagement à fournir à nos clients des services adaptés à la diversité culturelle du Canada.

Points saillants

Des communautés sûres et en santé

Notre priorité stratégique liée aux Autochtones repose sur l'élaboration et la mise en œuvre continues de stratégies et de programmes visant à répondre aux besoins des communautés autochtones du Canada. À cette fin, nous avons élaboré en consultation avec les communautés autochtones des plans qui ciblent les principaux problèmes ou les principales infractions dans chaque communauté. L'atteinte des objectifs de réduction qui découlent de ces plans s'appuie sur des partenariats entre les communautés et la police, afin de fournir des services axés sur les clients.

La Police nationale des Autochtones a préparé un guide d'élaboration de plans et un guide d'assurance de la qualité afin d'aider les détachements dans leur démarche avec les communautés. Répondant aux besoins exprimés, ces guides pratiques aideront les membres dans leur planification ainsi dans l'évaluation des forces, des limites, des réalisations et des répercussions globales des programmes et des priorités. Les plans élaborés avec les communautés, à la fois pour la priorité liée à la jeunesse et celle liée aux Autochtones, seront validés au moyen du modèle d'assurance de la qualité fourni dans le deuxième guide.

Nous serons ainsi mieux en mesure de cibler les questions auxquelles nous devons nous attaquer du point de vue des communautés que nous servons et d'élaborer des plans en conséquence. Le développement d'outils et de techniques appropriés fournira aux détachements une approche normalisée pour répondre aux besoins uniques de chaque communauté et rendre compte de leurs activités et de leur contribution. Nous obtiendrons ainsi des données additionnelles sur l'atteinte de nos objectifs et notre contribution en ce qui a trait à la santé et à la sécurité des communautés Autochtones.

Nous avons en outre conclu avec l'Assemblée des Premières Nations un protocole qui servira de cadre pour l'élaboration de stratégies visant les problèmes de sécurité dans les communautés. Le but du protocole est de mettre en place des voies de communication avec l'Assemblée des Premières

Sous-activités de l'AAP

- 3.3 Services de police autochtones : Fournir des services de police à des communautés autochtones dans huit provinces et deux territoires en vertu d'ententes de service prévoyant le partage des coûts

- 3.5 Direction des services de police communautaires, contractuels et autochtones : Élaborer et mettre en œuvre les politiques, les stratégies et les modèles visant les services de police; responsable des politiques sur la prévention de la criminalité et les services aux victimes, des questions touchant les ententes de services de police, de la recherche et de l'élaboration de modèles, d'outils et de technologies, de la sécurité routière, des normes applicables aux incidents critiques et des politiques visant les jeunes (6 935 K\$)

Sous-sous-activités de l'AAP

- 3.5.1 Soutien aux services de police autochtones : Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des initiatives visant la prestation de services de police aux communautés autochtones (988 K\$)

Principales mesures du rendement

- le changement dans le taux de criminalité et les répercussions sociales négatives dans chaque communauté autochtone
- le taux de satisfaction de la clientèle à l'égard des services adaptés à la culture
- la perception des intervenants, des partenaires et des citoyens à l'égard de la valeur de la contribution de la GRC en ce qui touche la santé et la sécurité des communautés autochtones

Principaux partenaires

Partenaires autochtones (p. ex. les organisations non gouvernementales), comme l'Assemblée des Premières Nations, le Ralliement national des Métis, l'Inuit Tapiriit Kanatami, le Congrès des Peuples autochtones, l'Association des femmes autochtones du Canada; ministères fédéraux, comme le Bureau du Conseil privé, Affaires indiennes et Nord canadien, Santé Canada, Justice Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada; et gouvernements et ministères provinciaux et territoriaux au besoin

- 3 Services de police communautaires, contractuels et autochtones (1 849,7 M\$)

Activité de l'AAP

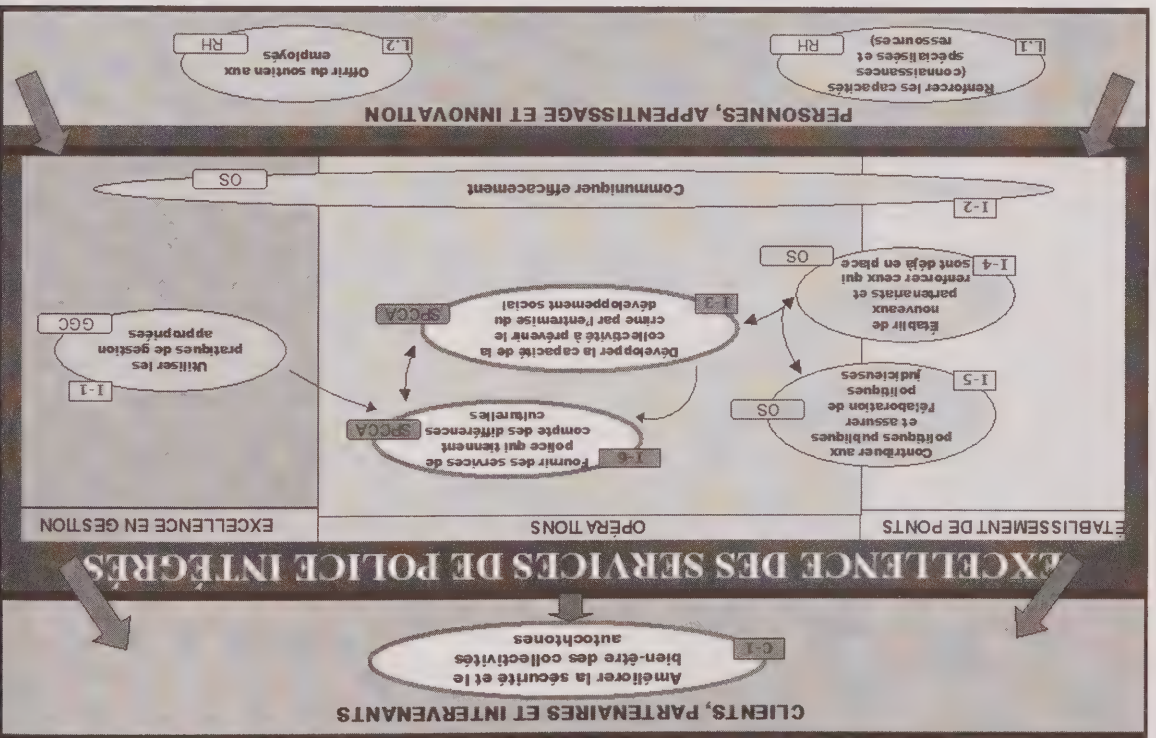
- Capacité accrue des communautés à prévenir le crime par le développement social
- Structure améliorée des Services de police autochtones par le développement de la capacité et le soutien aux employés
- Formation de nouveaux partenariats et renforcement de ceux qui existent déjà

Résultats immédiats

- Application efficace des ententes provinciales sur les services de police et des ententes communautaires tripartites
- Confirmation de la valeur des services fournis aux communautés autochtones
- Formation de nouveaux partenariats et renforcement de ceux qui existent déjà
- Prestation de services de police adaptés à la culture
- Application efficace des ententes provinciales sur les services de police et des ententes communautaires tripartites
- Confirmation de la valeur des services fournis aux communautés autochtones

Résultats intermédiaires

- ### Plans et priorités
- fournir des services de police adaptés à la culture
 - développer la capacité des communautés à prévenir le crime par le développement social
 - contribuer à l'élaboration de politiques rigoureuses
 - créer des partenariats et améliorer ceux qui existent déjà
 - communiquer efficacement avec les partenaires intervenants à l'interne et à l'externe
 - développer la capacité sur le plan de l'expertise et des ressources, tout en appuyant les employés
- ### Résultat stratégique
- Contribuer à la sécurité et à la santé des communautés autochtones
 - Contribuer au bien-être et à la sécurité à long terme des communautés autochtones au moyen d'une approche holistique adaptée à la culture



Plans, priorités et analyse des activités de programme
Plan stratégique pour les services aux communautés autochtones

Priorité stratégique : Services aux communautés autochtones

... contribuer au bien-être et à la sécurité à long terme des communautés autochtones au moyen d'une approche holistique adaptée à la culture

Pourquoi il s'agit d'une priorité –

- La GRC fournit des services à près de 600 communautés autochtones, y compris plus de 180 communautés des Premières nations visées et 74 ententes communautaires tripartites
- Le gouvernement continue de mettre l'accent sur les questions autochtones : discours du Trône d'octobre 2004, développement à long terme, indicateurs de la qualité de vie pour les Autochtones et bulletin sur les questions autochtones
- Le profil statistique des communautés autochtones ressemble davantage à celui des pays pauvres qu'à celui du reste de la population canadienne en ce qui a trait aux principaux indicateurs sociaux (comme la santé, l'espérance de vie, le revenu disponible et le niveau de scolarité)
- La population autochtone ne constitue qu'une petite proportion de la population canadienne dans son ensemble, mais elle représente une importante fraction de la population de certaines provinces et des territoires [au Nunavut, les Inuits forment 85 % de la population globale; les Autochtones représentent 51 % de la population des Territoires du Nord-Ouest, près d'un quart (23 %) de la population du Yukon et environ 14 % de la population du Manitoba et de la Saskatchewan]
- La population autochtone est plus jeune et s'accroît plus vite que la population non autochtone : les enfants de moins de 14 ans forment le tiers de la population autochtone, comparativement à 19 % dans le reste de la population; les jeunes autochtones constituent un groupe vulnérable
- Des enfants actuellement âgés de moins de 15 ans intégreront le marché du travail dans les 10 à 15 prochaines années; au Manitoba et en Saskatchewan, ces jeunes pourraient représenter le quart des nouveaux arrivants sur le marché du travail
- Les taux de chômage demeurent plus élevés pour les Autochtones que pour le reste de la population; les jeunes autochtones (15-24 ans) sont deux fois plus susceptibles d'être sans emploi et font désormais partie de la population de sans-abris qui est de plus en plus diversifiée
- Les Autochtones sont surreprésentés dans le système judiciaire; ils représentent environ 18 % de la population carcérale dans les établissements fédéraux, alors qu'ils ne représentent que 3 % de la population canadienne – augmentation de 9 % en vingt ans; les Autochtones sont plus susceptibles d'être incarcérés pour des crimes de violence que les contrevenants dans la population en général
- Explosion démographique : beaucoup de jeunes autochtones sont recrutés par des groupes du crime organisé et des bandes de souche autochtone, ce qui a un effet profond sur les activités des bandes et les taux d'incarcération ainsi que plusieurs autres répercussions sociales

(Sources : Analyse de l'environnement de la GRC, 2004; Le rendement du Canada 2004; Rapport annuel du SCRC sur le crime organisé au Canada 2004; Discours du Trône d'octobre 2004; centres de décision de la GRC)

Notre architecture des activités de programme

Ministère ou organisme
Généraliste royal du Canada

NOUVEAU DÉPARTEMENT DES COLLECTIFS

PRIORITÉS STRATÉGIQUES
Crimes organisé
Terrorisme
Communautés autochtones
Jeunesse
Services de police internationaux

Activités de programme	1 Opérations fédérales et internationales	2 Services de police et protection	3 Services de police communautaires, concertés et autochtones	4 Opérations relatives aux renseignements criminels	5 Opérations relatives à la police technique	6 Services de soutien aux services de police	7 Services nationaux de police	8 Structure organisationnelle
RÉSULTATS : contributions aux ...	RÉSULTATS STRATÉGIQUES – Services de police fédéraux de qualité – Assurer la sécurité nationale et de leurs institutions à l'échelle nationale et internationale ainsi que celle internationale et des autres départements étrangers au moyen de la prévention, de la détection, des enquêtes, de l'exécution des lois contre le terrorisme, les crimes transnationaux, les activités criminelles axées sur le renseignement. Résultats clés : Incidence réduite du crime organisé, menace terroriste réduite, société et économie en sécurité.	RÉSULTATS STRATÉGIQUES – Services de police concertés de qualité – des collectives, communautés plus saines et plus sûres grâce aux résultats clés de la loi et des enquêtes. Résultats clés : Des services et des programmes de police de la loi et des enquêtes, des collectives, des victimes plus saines et plus sûres.	RÉSULTATS STRATÉGIQUES – Services de soutien à la qualité des services de police – Soutien aux enquêtes des services de police et des organismes d'application de la loi canadiens à l'aide de renseignements critiques, de matériel, d'outils, de systèmes, de la technologie et de l'éducation afin d'optimiser la prestation de services et de programmes de police axés sur le renseignement. Résultats clés : Technologie de pointe en matière de services de police et de sécurité, évaluations complètes des renseignements et des menaces en temps réel, efficacité et efficience accrues des services de police, outils scientifiques de haute qualité disponibles en temps opportun, techniques d'apprentissage et à la formation de haute qualité.					
Sous-activités de programme	1.1 Criminalité transnationale 1.2 Drogues et crime organisé 1.3 Intégrité des frontières 1.4 Services de police internationaux 1.5 Opérations relatives à la sécurité nationale 1.6 Initiatives spéciales 1.7 Soutien des activités de programme	2.1 Mesures de protection 2.2 Interventions multiples 2.3 Initiatives spéciales 2.4 Soutien des activités de programme	3.1 Services de police municipaux (SQ) 3.2 Services de police municipaux (SQ) 3.3 Services de police autochtones (SQ) 3.4 Initiatives relatives à la police des autochtones 3.5 Direction des services de police communautaires, concertés et autochtones 3.6 Initiatives spéciales 3.7 Soutien des activités de programme	4.1 Renseignements sur le crime organisé 4.2 Analyse criminelle 4.3 Renseignement pour la sécurité nationale 4.4 Initiatives spéciales 4.5 Soutien des activités de programme	5.1 Service de l'air 5.2 Service de comportement 5.3 Technologie de production 5.4 Équipes techniques 5.5 Sécurité technique 5.6 Criminalité technologique 5.7 Sécurité maritime 5.8 Initiatives spéciales 5.9 Soutien des activités de programme	6.1 Centre adhésif des opérations 6.2 Systèmes de données sur les opérations des services de police 6.3 Soutien opérationnel intégré 6.4 Programmes particuliers à la Généraliste 6.5 Initiatives spéciales 6.6 Soutien des activités de programme	7.1 Services des laboratoires judiciaires 7.2 Services d'identification et d'identité judiciaire 7.3 Collège canadien de police 7.4 Centre national de coordination des profils 7.5 CERT 7.6 Initiatives spéciales 7.7 Soutien des activités de programme	8.1 Services organisationnels et d'ordre civil 8.2 Gestion globale et Contrôle 8.3 DPHI 8.4 Orientation stratégique 8.5 DPHI 8.6 Initiatives spéciales 8.7 Soutien des activités de programme

SECTION II – PLANS, PRIORITÉS ET ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME



Notre architecture des activités de programme

Afin de moderniser la gestion des dépenses du gouvernement, le Conseil du Trésor a adopté la politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats. Cette politique vise à fournir une approche pangouvernementale pour la planification et la gestion des dépenses de façon à permettre de produire des rapports sur l'appariement des ressources et des résultats en vue de la présentation de l'information financière et non-financière au Parlement. Le passage à la nouvelle architecture des activités de programme (AAP) pour la présentation des dépenses permettra aux ministères de mieux rendre compte de ce qu'ils font et de la façon dont les ressources contribuent à la réalisation des priorités stratégiques et à l'atteinte des résultats.

Dans nos premiers efforts en vue de la mise en oeuvre de l'AAP, nous avons tenté d'harmoniser l'information traditionellement présentée par secteur d'activité afin de la présenter dans le contexte de nos priorités et activités stratégiques. L'AAP permet de faire un certain rapprochement, mais nous ne sommes pas encore en mesure de présenter entièrement nos dépenses dans ce contexte. Il faut aussi dire que nos priorités stratégiques sont très étroitement liées, de sorte que les chiffres, les dépenses et la classification des ressources demeurent imprécis pour le moment, mais la situation devrait s'améliorer considérablement à l'avenir.

La sécurité des foyers et des collectivités demeure notre principal objectif et la réalisation de nos priorités stratégiques repose sur trois domaines clés, à savoir les services de police fédéraux, les services de police contractuels et les services de soutien. Les activités de programme ainsi que les sous-activités et les sous-sous-activités sont présentées sous forme de tableau pour chacune de nos priorités stratégiques. Toutes les sous-sous-activités ne sont pas mentionnées, mais nous avons cru bon de présenter certains programmes clés. Afin d'éviter les répétitions, certaines sous-sous-activités sont indiquées entre parenthèses. Enfin, mentionnons que les ressources sont allouées en fonction des activités de programme et des sous-ensembles connexes et ne reflètent pas les dépenses réelles en regard des priorités stratégiques.

Notre architecture des activités de programme – Résultats stratégiques et résultats clés escomptés

Des services de police fédéraux de qualité

assurer la sécurité et la protection des Canadiens et de leurs institutions à l'échelle nationale et internationale ainsi que celle des personnes jouissant d'une protection internationale et des autres dignitaires étrangers, et ce par des mesures de prévention, de détection, d'enquête et d'application de la loi basées sur le renseignement, prises contre les terroristes, les organisations criminelles et toute autre activité criminelle

Résultats escomptés :

- réduction de la menace du crime organisé
- réduction de la menace terroriste
- protection et sécurité de la société

Des services de police contractuels de qualité

des collectivités plus sûres et en meilleure santé, et ce par des mesures de prévention de la criminalité, d'éducation, d'application de la loi et d'enquête

Résultats escomptés :

- des programmes et des services de police de la plus haute qualité
- réduction du nombre de jeunes touchés par la criminalité, comme victimes et comme contrevenants
- des communautés autochtones plus sûres et en meilleure santé

Des services de soutien de qualité

soutien aux enquêtes des services de police et des organismes canadiens d'application de la loi, et ce en leur fournissant des renseignements, du matériel, des outils, des systèmes, de la technologie et de la formation essentielles pour optimiser la prestation proactive de programmes et de services de police basés sur le renseignement

Résultats escomptés :

- technologie de pointe en matière de services de police et de sécurité
- évaluations exhaustives et en temps réel des renseignements et des menaces
- efficacité accrue des services de police
- outils scientifiques, techniques et technologie de gestion de l'information de haute qualité disponibles en temps opportun
- possibilités de formation et d'apprentissage appuyées par un soutien de haute qualité

● Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar

L'enquête suit son cours. Nous coordonnons activement nos activités avec les ministères et les organismes intéressés du gouvernement ainsi qu'avec les organismes partenaires, par l'intermédiaire d'une équipe de projet qui agit comme centre de liaison avec la commission d'enquête.

opérationnelle et des qualifications professionnelles du groupe de la vérification, de l'efficacité du processus d'assurance de la qualité et du plan de formation complet, qui font de cette fonction un exemple à suivre.

Nous avons en outre imprimé un nouvel élan à la fonction d'évaluation dont le mandat est de fournir des évaluations objectives et indépendantes quant à l'efficacité et à la pertinence de nos programmes et politiques. Le groupe de l'évaluation conseil se charge également des gestionnaires des programmes sur l'élaboration de cadres de responsabilité fondés sur les risques et la préparation de présentations au Conseil du Trésor en vue de la création ou du renouvellement de programmes.

Par ailleurs, afin d'assurer la mise en œuvre de programmes et services responsables, nous avons mis en place un programme d'examen axé sur les opérations. Nous avons aussi mis à jour le programme et les outils d'assurance de la qualité et de gestion des risques en y incorporant les principes de la gestion intégrée des risques et avons formé des groupes d'examen régionaux pour assurer l'efficacité des programmes.

● Rapports du Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense

Les divers rapports sur la sécurité nationale insistent sur la nécessité de mieux coordonner l'échange de l'information. Les partenariats sont la clé – aucune organisation ne peut se permettre de travailler en vase clos – et nous avons fait de grands progrès dans sur le plan de la politique en travaillant tous ensemble pour assurer la sécurité nationale. À preuve, les nombreuses équipes intégrées qui ont été formées, dont les équipes intégrées de la police des frontières (EIPF), les équipes intégrées de la sécurité nationale (EISN), les équipes nationales de la police des ports (ENPP), les équipes intégrées de la police des marchés (EIPM) et les équipes intégrées d'exécution de la loi sur l'immigration.

Nous continuerons de collaborer étroitement avec nos partenaires pour améliorer nos modes de fonctionnement et assurer l'échange d'information exacte et opportune.

internationale, non seulement pour la reconstruction mais aussi pour la sécurité et la protection immédiates des personnes qui tentent de rebâtir leurs communautés.

À la demande des Affaires étrangères du Canada, nous avons accepté d'envoyer, en plus des spécialistes en identité judiciaire, des enquêteurs spécialisés dans les crimes graves et de fournir des services de coordination logistique et de soutien technique ainsi qu'une assistance à la mission canadienne sur place. L'immigration éventuelle au Canada des proches des personnes déjà établies ici aura probablement des répercussions sur nos mécanismes de contrôle de sécurité, dont un bon nombre font en ce moment l'objet d'améliorations technologiques longuement attendues. Vu l'extrême vulnérabilité des populations touchées, il faudra redoubler de vigilance pour prévenir l'exploitation des femmes et des enfants par des factions du crime organisé.

• Vérification interne, évaluation, révision de la qualité

La structure de gouvernance de la GRC repose en grande partie sur la prestation de services stratégiques de grande qualité dans les domaines de la vérification interne, de l'évaluation des programmes et de la révision de la gestion. L'assurance de la qualité et l'élaboration et la mise en application de procédures ainsi que de plans annuels et à long terme de vérification et d'évaluation fondée sur les risques appuient aussi les priorités du gouvernement et de la GRC.

Nous avons une fonction de vérification interne efficace dont le mandat est de fournir des assurances quant au bien-fondé des stratégies et des pratiques de gestion des risques, des cadres, des systèmes et des pratiques de contrôle de la gestion et de l'information utilisée dans le processus décisionnel et la reddition de compte. Dans son rapport, la Vérificatrice générale conclut que notre fonction de vérification interne satisfait aux normes internationales établies dans le domaine. Le rapport souligne l'appui solide de la haute direction pour cette fonction et fait état de la vaste expérience

- L'amélioration de la protection des infrastructures critiques, de l'état de préparation et des mesures d'urgence et le renforcement des capacités antiterroristes des forces armées (1,6 G\$);
- L'amélioration de la sécurité à la frontière et de l'infrastructure des principaux postes frontaliers afin d'assurer la circulation légitime des personnes et des marchandises (1,2 G\$);
- L'amélioration de la sécurité en matière de santé, y compris la mise en œuvre de la stratégie nationale d'acquisition de vaccins contre la variole (162 M \$);
- L'amélioration de la sécurité aérienne grâce à la création de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), et à l'acquisition, au déploiement et à l'utilisation de systèmes de détection des explosifs pour les bagages à main et les bagages enregistrés (2,2 G \$).

Le budget de 2001 prévoyait la création d'une réserve de 345 millions de dollars sur cinq ans pour aider le gouvernement à faire face à des besoins imprévus en matière de sécurité. Le budget de 2003 prévoyait l'ajout de 75 millions de dollars, notamment pour la mise en œuvre du Plan d'action pour une frontière intelligente. Enfin, le budget de 2004 prévoyait 605 millions de dollars additionnels sur cinq ans pour répondre aux priorités en matière de sécurité telles que les activités de renseignement, la protection des frontières, la sécurité maritime et la cybersécurité.

e. Autres facteurs

• Asie du Sud

Dans le cadre de leurs services spécialisés, les Services nationaux de police participent à l'identification des victimes du tsunami en Asie du Sud, où ils ont déjà envoyé plusieurs spécialistes de l'identité judiciaire. Ici, les Services de laboratoire ont commencé à analyser les échantillons biologiques des Canadiens qui auraient disparus ou les échantillons provenant des membres de leur famille. Par ailleurs, le Groupe de travail sur les personnes disparues à la suite du tsunami aide les familles à retrouver leurs proches.

Pour l'heure, il est difficile de dire quel rôle la GRC jouera dans la reconstruction de la région. La catastrophe aura vraisemblablement des répercussions sur les plans et les priorités de la Police

d. Le Canada : un pays sûr

La « sécurité des collectivités » demeure une priorité horizontale pour l'ensemble des organismes et ministères du gouvernement. Selon un sondage récent, la plupart des Canadiens sont généralement satisfaits des efforts faits par le gouvernement pour assurer la sécurité et la sûreté du pays.

Dans un sondage EKOS (Security Monitor: Summary of Wave 6 Poll, Latest Figures on Opinions of Canadians About Issues of Public Safety and Security), une majorité de Canadiens appuie de manière générale les mesures prises par le gouvernement pour assurer la sécurité nationale, bien qu'un bon nombre estime qu'il pourrait faire plus pour lutter contre le terrorisme. La plupart des Canadiens interrogés ont confiance dans la capacité du gouvernement à balancer sécurité et libertés civiles. En fait, beaucoup sont prêts à accepter des changements aux mesures de sécurité personnelle pour renforcer la sécurité nationale. Par ailleurs, une majorité juge préoccupante l'utilisation frauduleuse de documents d'identification et beaucoup croient que la plupart des documents des Canadiens sont relativement faciles à obtenir ou à contrefaire. Le recours aux données biométriques pour réduire la reproduction des documents d'identification et l'usurpation d'identité reçoit un appui considérable.

La politique de sécurité nationale

Le plan antiterroriste du Canada vise cinq objectifs précis :

- empêcher les terroristes d'entrer au Canada;
- protéger les Canadiens contre les actes terroristes;
- mettre de l'avant des outils législatifs pour identifier, poursuivre, condamner et punir les terroristes;
- faire en sorte que la frontière canado-américaine reste sûre et ouverte au commerce légitime;
- collaborer avec la communauté internationale afin de traduire les terroristes en justice.

Cela englobe :

- le déploiement et l'équipement d'un plus grand nombre d'enquêteurs de première ligne et d'agents de renseignement, une meilleure coordination entre les organismes et le renforcement de la sécurité maritime et de la surveillance côtière (1,6 G\$);
- l'amélioration du filtrage (y compris le recours à la détention et à l'expulsion) des immigrants, des demandeurs du statut de réfugié et des visiteurs afin d'accélérer la détermination du statut de réfugié, notamment par l'introduction de nouvelles cartes de résident permanent à l'épreuve des fraudes (1 G\$);

Investissements dans la sécurité nationale

Partenaire clé de la communauté de la sécurité nationale, la GRC suit de façon proactive les progrès des 56 initiatives annoncées dans la politique de sécurité nationale et continuera de chercher des occasions de contribuer à ce nouveau cadre. Nous avons désigné pour chacune des initiatives un responsable chargé d'obtenir la collaboration des centres de décision et de faire le suivi des questions. Nous travaillons également avec les autres ministères et organismes à l'élaboration d'une structure de rapports commune pour rendre compte des résultats en regard des investissements et des initiatives.

- *sécurité internationale* : paix et sécurité, forces armées aptes au combat, soutien au développement des États déliquescents ou en développement pour assurer la paix, l'ordre et le bon gouvernement; fonds dans le budget de 2004 consacrés au maintien de la paix, à l'assistance internationale et aux questions de sécurité.
- *Partenaire clé de la communauté de la sécurité nationale*, la GRC suit de façon proactive les progrès des 56 initiatives annoncées dans la politique de sécurité nationale et continuera de chercher des occasions de contribuer à ce nouveau cadre. Nous avons désigné pour chacune des initiatives un responsable chargé d'obtenir la collaboration des centres de décision et de faire le suivi des questions. Nous travaillons également avec les autres ministères et organismes à l'élaboration d'une structure de rapports commune pour rendre compte des résultats en regard des investissements et des initiatives.
- *Le plan antiterroriste du Canada vise cinq objectifs précis :*
 - empêcher les terroristes d'entrer au Canada;
 - protéger les Canadiens contre les actes terroristes;
 - mettre de l'avant des outils législatifs pour identifier, poursuivre, condamner et punir les terroristes;
 - faire en sorte que la frontière canado-américaine reste sûre et ouverte au commerce légitime;
 - collaborer avec la communauté internationale afin de traduire les terroristes en justice.
- *Cela englobe :*
 - le déploiement et l'équipement d'un plus grand nombre d'enquêteurs de première ligne et d'agents de renseignement, une meilleure coordination entre les organismes et le renforcement de la sécurité maritime et de la surveillance côtière (1,6 G\$);
 - l'amélioration du filtrage (y compris le recours à la détention et à l'expulsion) des immigrants, des demandeurs du statut de réfugié et des visiteurs afin d'accélérer la détermination du statut de réfugié, notamment par l'introduction de nouvelles cartes de résident permanent à l'épreuve des fraudes (1 G\$);
- *santé publique* : renforcer les services de première ligne; accroître la capacité d'intervention d'urgence;
- *sécurité des transports* : mettre l'accent sur la sécurité maritime; accroître la surveillance et la répression dans les eaux canadiennes et les installations maritimes; accroître la coopération avec les partenaires américains;
- *sécurité à la frontière* : poursuivre la mise en oeuvre de l'accord sur la frontière intelligente; accroître les mesures pour renforcer la cybersécurité;

Thème	Répercussions sur la GRC	Notre contribution
<p>Notre environnement –</p> <ul style="list-style-type: none"> intégrer le développement durable dans les processus décisionnels produire de l'énergie plus propre et plus efficace; débarasser l'atmosphère de ses toxines, bâtir des collectivités plus viables commercialiser les nouvelles technologies environnementales; politique d'approvisionnement verte; efficacité énergétique et recherche et développement élaborer un plan visant à respecter les engagements de l'accord de Kyoto travailler avec nos partenaires pour relever les défis planétaires – la pureté de l'air, la salubrité de l'eau et les espèces envahissantes 	<ul style="list-style-type: none"> élaboration de politiques et de programmes environnementaux et de développement durable avec les partenaires clés occasion d'améliorer les relations avec les partenaires clés occasion d'intégrer le développement durable dans le processus décisionnel philosophie de la police communautaire; principes de bien-être des collectivités priorité liée au crime organisé 	<ul style="list-style-type: none"> stratégie de développement durable – communautés viables, gestion des ressources, responsabilité organisationnelle programme de gestion de l'environnement – eau et eaux usées, lutte antiparasitaire intégrer, sites contaminés, réservoirs de stockage améliorer l'efficacité énergétique des logements et mettre en oeuvre des mesures de réduction énergétique qui permettront à la GRC de respecter les engagements de l'accord de Kyoto priorité liée au crime organisé – enquête sur les crimes contre l'environnement; cours sur la répression des crimes contre l'environnement
<p>Un rôle influent qui suscite la fierté dans le monde –</p> <ul style="list-style-type: none"> prendre un engagement sur la scène internationale pour faire avancer nos aspirations nationales; institutions internationales solides publier un énoncé global de politique internationale – intégration; politique intérieure et politique internationale; défense, diplomatie, développement et commerce adopter une politique de sécurité nationale permettant 	<ul style="list-style-type: none"> occasions d'améliorer les relations avec les partenaires clés et d'élaborer des politiques et des programmes avec eux vision proactive et globaliste du rôle du Canada dans le monde priorité liée à la police internationale 	<ul style="list-style-type: none"> priorités liées à la police internationale, au terrorisme et au crime organisé le rôle de la GRC dans la construction de la paix et des nations héritage et réputation de la GRC création de partenariats, particulièrement avec les E.-U., – frontières intelligentes, diverses équipes intégrées d'application de la loi

Thème	Répercussions sur la GRC	Notre contribution
<p>Les enfants, les aidants naturels et les personnes âgées –</p> <ul style="list-style-type: none"> • adopter un système national concernant l'apprentissage et la garde des jeunes enfants • améliorer le soutien fiscal pour les personnes qui s'occupent de parents âgés ou invalides ou de personnes lourdement handicapées, aider les personnes handicapées à accroître leur autonomie • créer le programme Nouveaux Horizons pour empêcher que se perdent les talents et la contribution que les personnes âgées peuvent offrir à la société 	<ul style="list-style-type: none"> • occasions d'établir des relations et de collaborer avec Ressources humaines et Développement social Canada • lien avec la philosophie de la police communautaire et les principes de bien-être des collectivités • priorité stratégique liée à la jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> • possibilité d'établir des liens avec la priorité axée sur les jeunes, la former des partenariats et d'étendre nos programmes • occasions de pousser la recherche, l'éducation et la prévention en ce qui a trait à l'exploitation des enfants • possibilité de relier le programme Nouveaux Horizons à des initiatives de police communautaire en cours, particulièrement celles qui font appel à des bénévoles • police et programmes communautaires
<p>Les Canadiens autochtones –</p> <ul style="list-style-type: none"> • coopérer avec les Canadiens autochtones et avec les gouvernements provinciaux et territoriaux en vue d'instaurer des conditions propices au développement à long terme • élaborer des indicateurs spécifiques de la qualité de vie et un cadre de reddition de compte 	<ul style="list-style-type: none"> • occasions d'établir des relations et de collaborer avec Développement social Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada • lien avec la philosophie de la police communautaire et les principes de bien-être des collectivités • priorité liée aux Autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • possibilité d'établir des liens et des partenariats dans la mise en oeuvre de la priorité liée aux Autochtones • accroître les programmes destinés aux Autochtones • expérience du travail et de la vie dans les communautés autochtones • police et programmes communautaires
<p>Les villes et les collectivités du Canada –</p> <ul style="list-style-type: none"> • création du Nouveau Pacte pour les villes et les collectivités du Canada afin de faciliter les investissements à long terme dans de nouveaux projets d'infrastructure durable • logements abordables • engagement à l'égard des droits de la personne et du respect mutuel • vie culturelle dynamique et créative 	<ul style="list-style-type: none"> • élaboration de politiques et de programmes avec les partenaires clés • philosophie de la police communautaire; principes de bien-être des collectivités • priorité liée au crime organisé • communautés viables 	<ul style="list-style-type: none"> • sécurité des foyers et des collectivités • priorité liée au crime organisé – intégrité des marchés, solidité des institutions • police communautaire; rôle de la GRC comme premier intervenant • héritage et réputation de la GRC • stratégie de développement durable

Points saillants du discours du Trône (octobre 2004) et répercussions sur la GRC

Thème	Répercussions sur la GRC	Notre contribution
<p>Une économie vigoureuse –</p> <ul style="list-style-type: none"> • continuer de rembourser la dette; gestion transparente et responsable; prise de décisions axée sur les priorités • investir dans nos gens • accroître la capacité du Canada d'engendrer et de mettre en application de nouvelles idées – mise sur nos bases solides en science fondamentale et en technologie • investir dans les entreprises en démarrage • favoriser le développement des capacités canadiennes dans d'importantes technologies • habilitantes • assurer un gouvernement intelligent en simplifiant la conduite des affaires au Canada • assurer le développement régional et sectoriel; Nord canadien 	<ul style="list-style-type: none"> • la qualité de vie et la capacité à réaliser les objectifs sociaux dépendent de notre compétitivité dans l'économie mondiale • imputabilité, responsabilité et éthique • recherche et développement, science et technologie • les progrès dans des domaines comme la biotechnologie, l'information et les communications sont les moteurs de l'innovation et de la productivité dans l'économie du XXI^e siècle • vision proactive et globaliste du rôle du Canada dans le monde 	<ul style="list-style-type: none"> • fonction moderne de contrôle; gestion du rendement • services policières – Services nationaux de police; Opérations relatives à la police technique • recrutement • assurer la solidité et la stabilité des institutions et des marchés (priorité liée au crime organisé); protéger l'industrie du diamant et le développement du Nord (crime organisé; police contractuelle et fédérale; Services nationaux de police) • Gouvernement en direct
<p>La santé des Canadiens –</p> <ul style="list-style-type: none"> • coordonner les interventions en cas d'épidémies de maladies infectieuses et d'autres urgences en matière de santé publique • améliorer l'accessibilité aux principaux traitements; augmenter le nombre de professionnels de la santé et accroître l'accessibilité aux soins communautaires et aux médicaments sûrs à prix abordable; réduire les temps d'attente • améliorer la reconnaissance des titres de compétence étrangers • répondre aux besoins particuliers du Nord en matière de soins de santé • promotion de la santé; présentation d'une nouvelle mesure législative visant la protection de la santé; rôle dans le respect des mesures de quarantaine et la gestion des urgences 	<ul style="list-style-type: none"> • les concepts de santé publique et de sécurité sont de plus en plus liés, notamment en ce qui a trait aux situations d'urgence • occasions d'améliorer les relations avec des organismes clés à plusieurs niveaux (p. ex. Santé Canada, Agence de santé publique) • lien avec la philosophie de la police communautaire et les principes de bien-être de la communauté de la GRC • accent mis sur les soins de santé dans le Nord – en accord avec la priorité stratégique liée aux Autochtones • l'accessibilité accrue aux médicaments pourrait entraîner le trafic de drogues et des crimes et des problèmes sociaux liés à l'usage de la drogue • législation visant la protection de la santé : répercussions sur notre rôle dans le respect des mesures de quarantaine et la gestion des urgences 	<ul style="list-style-type: none"> • idées pour améliorer le bien-être des collectivités, particulièrement dans les situations d'urgence • amélioration des relations, de l'échange d'information et de l'intégration des interventions avec nos partenaires, dont Santé Canada, l'Agence de santé publique, le Réseau de santé publique pancanadien, etc. • connaissance fondamentale des problèmes auxquels sont confrontées les collectivités en matière de santé • particulièrement les Autochtones et les collectivités dans le Nord et les collectivités de la santé et les initiatives de police communautaire en cours de consultation auprès de Santé Canada au sujet de la protection de la santé • consultations en cours auprès de la Santé Canada au sujet de la protection de la santé • les interventions de première ligne

Sommaire

Principales tendances influant sur les services de police

Domaine	Répercussions possibles et ce que nous pouvons faire pour changer les choses
Sûreté et sécurité publique <ul style="list-style-type: none">les événements du 11 septembre 2001 continuent de façonner les réactions aux menaces internationalesle terrorisme constitue la menace mondiale la plus urgente, mais pour des milliards de personnes, la maladie et les catastrophes naturelles représentent le risque principal à leur sécuritéla nature transnationale et de plus en plus diffuse de la menace exige une meilleure connectivité et une plus grande coordination internationalesle rôle du renseignement évolue et devient plus flou en réaction au contexte de la menacele commerce mondialisé, les changements climatiques, les mégapoles et les déplacements internationaux accrus font augmenter les risques de catastrophes naturelles et de propagation rapide des maladies infectieuses, du terrorisme et du crime organiséles groupes du crime organisé continuent de s'adapter, de prospérer et d'étendre leurs activitésces nouvelles menaces exigent l'élimination des barrières organisationnelles et des obstacles à l'échange d'informationle Canada déploie de nouveaux efforts d'intégration en vue d'assurer la sécurité nationalemalgré des taux de criminalité globalement à la baisse au Canada, la poussée subite du trafic de stupéfiants et des infractions liées à l'usage de drogues a des répercussions importantes, particulièrement chez les jeunes	<ul style="list-style-type: none">réaffirmation des priorités stratégiques de la GRC (priorités liées à la police internationale, au terrorisme et au crime organisé)confirmation de l'importance de l'intégration (vision de la GRC à l'égard de l'intégration et des partenariats)formation de partenariats avec les E.-U.; amélioration des processus et des systèmes d'échange des renseignements et de l'information (police internationale, relations Canada-États-Unis; frontière intelligente)implications importantes pour l'avenir de la police – évolution du rôle des forces de l'ordre comme premiers intervenants (Services nationaux de police; recrutement et formation; valeurs et éthique)

c. Gouvernement
Discours du Trône

- L'objectif fondamental du gouvernement du Canada est d'améliorer la qualité de vie des Canadiens, un objectif vers lequel tend l'ensemble de ses politiques, programmes et activités. Cela est renforcé par le discours du Trône, qui guide les ministères et les organismes canadiens dans la réalisation des grands objectifs et programmes du gouvernement à l'échelle nationale et internationale. Comme les discours précédents, celui d'octobre 2004 présente une stratégie ambitieuse d'investissement à long terme qui s'appuie sur la réputation du Canada, un pays dynamique et socialement responsable.
- Les mesures prises par le gouvernement au nom des Canadiens sont guidées par les sept engagements que voici :
- exercer une discipline financière rigoureuse;
 - promouvoir l'intérêt national en fixant les objectifs de notre pays et en créant un consensus sur la façon de les atteindre;
- Le tableau qui suit présente les principaux thèmes du discours du Trône prononcé en octobre 2004, thèmes qui appuient nos plans et priorités.

Domaine	Répercussions possibles et ce que nous pouvons faire pour changer les choses
<p>Science et technologie</p> <ul style="list-style-type: none"> la science et la technologie aident les pays à être davantage proactifs dans la lutte contre le terrorisme – mais elles représentent également de nouvelles menaces significatives les biotechnologies sont en plein essor et produisent des résultats importants; elles pourraient révolutionner nos vies dans les dix prochaines années, par des améliorations dans les domaines des maladies, de la malnutrition, de la production alimentaire, de la pollution, de la qualité et de l'espérance de vie, de la répression de la criminalité et de la sécurité même si elles n'en sont encore qu'à leurs tout premiers pas, les nanotechnologies pourraient devenir un domaine de recherche à hauts niveaux d'investissement la recherche et le développement dans les domaines des biotechnologies et des nanotechnologies offrent un immense potentiel – aux avantages réels en comparaison des coûts de développement et des risques pour la sécurité des personnes 	<p>Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> la dégradation de l'environnement continue à avoir une incidence disproportionnée sur les pays en développement l'augmentation de la population et de la consommation humaine seront parmi les principaux enjeux qui affecteront la santé de la planète les grandes villes font face à une importante pollution atmosphérique; la rareté de l'eau pourrait devenir une cause de conflits armés vers la fin du 21^e siècle la faune canadienne est menacée par l'activité industrielle et par la réduction des habitats; 72 % des stocks marins mondiaux sont exploités plus rapidement qu'ils peuvent se reproduire – dans les 50 dernières années, les grands navires ont pêché 90 % des grands prédateurs océaniques; vingt millions de tonnes de poissons sont gaspillés chaque année, soit le quart des prises à l'échelle mondiale; incidence sur les moyens de subsistance de plusieurs communautés projections énergétiques – l'avenir est peu encourageant pour les énergies renouvelables on trouve de plus en plus de déchets électroniques très toxiques au Canada
<p>Science et technologie</p> <ul style="list-style-type: none"> les possibilités sont immenses, mais il importe de balancer protection de la vie privée et sécurité (<i>sciences policières – Services nationaux de police; opérations relatives à la police technique; recherche et développement; innovation</i>) capacité d'améliorer de façon spectaculaire les dispositifs de surveillance et de suivi et de créer de nouvelles armes; la menace de « nano-terrorisme » se profile – la rapidité des progrès justifie un suivi continu maintenir l'ouverture scientifique et l'accès à la technologie, tout en protégeant les secrets stratégiques et la sécurité nationale représentée un défi de taille le renforcement de la sécurité soulèvera de plus en plus de questions par rapport à la protection des libertés civiles le développement et la mise en application de nouvelles technologies présentent des défis de taille sur le plan de la technologie et des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> escalade des inégalités, des tensions régionales et des conflits potentiels (<i>police internationale</i>) les politiques envisagées pour réduire la surpêche comprennent la réduction des quotas, l'élimination progressive des subventions, les fermetures de pêche, le renforcement de la réglementation et l'établissement de zones marines protégées – toutes ces mesures pourraient nécessiter l'intervention des forces de l'ordre (<i>police contractuelle et fédérale</i>) implication plus importante du crime organisé – déversement illégal de déchets et de matières dangereuses; profits pouvant atteindre 800 % sur le trafic d'espèces menacées (<i>police contractuelle et fédérale; priorité liée au crime organisé; stratégie de développement durable</i>) les défis des forces de l'ordre : la reconnaissance des substances dangereuses exige des connaissances spécialisées; la complexité des enquêtes nécessite des ressources importantes (<i>temps, personnel, argent</i>) (<i>formation, éducation et sensibilisation</i>)

Principales tendances influant sur les services de police

<p>Répercussions possibles et ce que nous pouvons faire pour changer les choses</p>	<p>Domaine</p>
<ul style="list-style-type: none"> les décideurs sont confrontés à un défi de taille : le développement et la réduction durable de la pauvreté à l'échelle mondiale (priorité liée à la police internationale; police intégrée) des résultats pour les Canadiens – institutions responsables et gouvernance (gestion du rendement, fonction moderne de contrôle) solidité des institutions internationales et intégrité des marchés – corruption des institutions et des hauts dirigeants (priorité liée au crime organisé) 	<p>Économie</p> <ul style="list-style-type: none"> la reprise économique se poursuit à l'échelle mondiale au lendemain des événements de 2001; de nombreux facteurs pourraient ralentir la croissance (p. ex. les facteurs géopolitiques, les cours élevés du pétrole, le déficit budgétaire américain); les cours du pétrole ont atteint leur point le plus élevé des 21 dernières années et sont l'un des principaux facteurs d'inflation à l'échelle internationale selon les projections, la croissance à l'échelle mondiale sera de 4,6 % en 2004 et de 4,8 % en 2005; les pays en développement devraient progresser plus rapidement que les pays plus riches; au Canada, on observe à la fois une croissance modeste de l'économie et un recul des exportations 17 % de la population mondiale reçoit 80 % des revenus l'équilibre budgétaire demeure une préoccupation centrale pour la plupart des administrations provinciales, tandis que l'administration fédérale dégage des excédents et que les entreprises font des bénéfices au Canada, les emprunts des ménages ont bondi, passant de moins de 1 % du PIB au milieu de 2002 à un sommet de 4 % à la fin de 2003, entre autres en raison de l'essor du marché de l'habitation
<ul style="list-style-type: none"> les menaces à l'ordre étatique et les conflits civils peuvent entraîner des vagues de migration ou fournir un terrain fertile pour le terrorisme (priorités liées à la police internationale, au terrorisme et au crime organisé) répercussions négatives possibles sur d'autres États ou systèmes, d'où la nécessité de surveiller les États en difficulté et de trouver des solutions possibles (priorités liées à la police internationale, au terrorisme et au crime organisé) solidité des institutions internationales et intégrité des marchés – corruption des institutions et des hauts dirigeants (priorité liée au crime organisé) 	<p>Politique et gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none"> le système international demeure stable et continue d'être dominé par les É.-U., qui continuent d'imposer leurs conditions sur la scène mondiale malgré la vague d'anti-américanisme la migration internationale est une priorité clé pour les pays riches et pour les pays pauvres la pertinence des institutions multilatérales est remise en question; des changements considérables se produisent les gouvernements sont confrontés à un examen approfondi sans précédent des gestes posés et des transgressions apparentes examen de la politique étrangère – mettre en place des mécanismes pour améliorer les relations avec les É.-U.

Principales tendances influant sur les services de police

Domaine	Répercussions possibles et ce que nous pouvons faire pour changer les choses
<p>Données démographiques</p> <ul style="list-style-type: none"> le déséquilibre profond et croissant de la croissance démographique continue de menacer la qualité de vie des populations et de poser problème à l'ensemble des gouvernements dans le monde le vieillissement de la population mondiale est sans précédent et se conjugué à une interdépendance inégale entre les pays développés et ceux en développement la croissance dans les pays les plus pauvres engendrera un mécontentement grandissant qui se traduira par une hausse des migrations internes et internationales le Canada est confronté à des perspectives de croissance démographique à la baisse et à une pénurie anticipée de main d'œuvre dans les villes, l'urbanisation et l'étalement urbain croissants continueront de poser un défi – problèmes liés à l'infrastructure, aux sans-abri, à la santé, à l'environnement, etc. la croissance des populations autochtones – elles sont jeunes, de plus en plus urbaines et concentrées dans le Nord et les Prairies 	<ul style="list-style-type: none"> l'importante inégalité persiste entre les pays en voie de développement et les pays industrialisés en ce qui concerne les indicateurs de développement humain que sont la pauvreté et le revenu, la santé et l'espérance de vie, et l'accès à l'éducation – ce sont les enfants qui sont les plus touchés par ces inégalités le VIH/sida représente toujours le défi de l'heure en matière de santé – 56 000 personnes atteintes à la fin de 2002 la famille, en tant qu'institution, subit une transformation importante partout dans le monde, les réseaux de santé sont sollicités à l'excès, au point où l'on se questionne sur leur capacité à soutenir les populations vieillissantes des signes d'intolérance religieuse se font jour un peu partout dans le monde des inégalités sociales persistent au Canada, lesquelles ont des répercussions négatives sur les enfants, sur les peuples autochtones et sur les immigrants
	<p>Société</p> <ul style="list-style-type: none"> l'intolérance grandissante et les nouvelles formes que prennent les préjugés historiques entraînent une hausse de la demande pour les services de police, à la fois pour enquêter sur les crimes haineux et pour intervenir dans les conflits entre communautés (priorités liées à la police internationale et au terrorisme; police communautaire; police impartiale) les inégalités sociales persistantes soulignent la pertinence des politiques et des programmes visant à rétablir l'équilibre (priorités liées à la police internationale et au terrorisme; police communautaire; priorités liées à la jeunesse et aux Autochtones) les priorités stratégiques de la GRC qui ciblent les causes de la criminalité demeurent pertinentes, particulièrement les priorités et les programmes axés sur les jeunes et les Autochtones (priorités liées à la jeunesse et aux Autochtones) les fournisseurs de services sociaux et publics de première ligne, y compris les services de police, sont de plus en plus exposés aux maladies transmissibles (police communautaire; police contractuelle et fédérale; formation)

Nos équipes intégrées de la police des frontières, ou EIPF, illustrent bien notre capacité à travailler efficacement avec nos partenaires, ici et à l'étranger. La création des EIPF nous a permis de réaliser une véritable intégration qui se traduit par la libre circulation des renseignements, l'interopérabilité des systèmes, la prestation homogène des services, des économies d'échelle et des priorités stratégiques communes.

Il reste cinq principaux défis à relever pour réaliser l'intégration, soit :

- élaborer un cadre global pour orienter les efforts d'intégration à l'échelle internationale;
- s'attaquer au manque d'interopérabilité entre organisations policières;
- perfectionner nos ressources humaines, technologiques et liées à l'infrastructure, de manière à combler les besoins présents et futurs;
- modifier la culture susceptible d'entraver l'échange d'information entre nos institutions d'application de la loi et du renseignement;
- renforcer la confiance du public et accroître la compréhension à l'égard de ce que nous faisons.

b. L'analyse de l'environnement

La GRC effectue une analyse rigoureuse de l'environnement afin de cerner les tendances et les nouveaux enjeux d'intérêt local, national et mondial. Cet examen minutieux aide nos cadres supérieurs à déterminer les principaux risques, défis et possibilités lors de l'établissement de nos priorités et de la planification de nos activités, afin d'assurer que l'organisation demeure efficace dans un contexte en évolution constante.

Comme dans les analyses antérieures, la version de 2004 porte sur sept domaines clés : données démographiques; société; économie, politique et gouvernance; sciences et technologie; environnement; police et sécurité. Elle comprend en outre une analyse approfondie de la traite des êtres humains, un nouvel enjeu auquel nous sommes confrontés. À partir des renseignements obtenus de diverses sources internes et externes, l'analyse offre une vue d'ensemble exhaustive des principales macro-tendances qui influent sur notre environnement.

L'analyse décrit en détail les déséquilibres profonds dans notre société et leurs conséquences graves sur la sécurité des personnes, particulièrement des femmes et des enfants qui sont plus vulnérables à la discrimination ou à l'exploitation. La protection et la sécurité continuent de préoccuper les gouvernements. Protéger les populations contre la menace terroriste – qu'elle soit réelle ou perçue – est la principale préoccupation de la plupart des états nations. Les implications sont multiples :

- La vigilance contre les menaces à la sécurité des citoyens, qu'il s'agisse de terrorisme ou d'un nouveau virus, nécessite l'intégration du soutien et du rôle des organisations policières et de leurs partenaires à tous les niveaux.
- L'adaptation à une population de plus en plus diversifiée exige de se doter de politiques et de programmes ciblés afin de concevoir des services de police et de sécurité publique qui s'adressent à diverses collectivités.
- L'application d'une orientation policière internationale fait en sorte que la communauté internationale est de plus en plus souvent appelée à intervenir, ou se sent tenue d'intervenir, dans des situations extrêmement instables ou des conflits armés entre États.

Ce contexte appelle une multitude de réponses et de stratégies complexes, notamment :

- l'adoption de lois antiterroristes mieux adaptées à l'échelle nationale et internationale et l'application des modèles et systèmes militaires au nouveau contexte de menace;
- la reconceptualisation du renseignement, notamment par un investissement majeur dans le renforcement de la collecte, de l'analyse et de l'échange des renseignements;
- l'intégration accrue des cadres de fonctionnement et des opérations des forces de l'ordre;
- la redéfinition des « frontières » et des mesures.

Les pages qui suivent présentent les principales tendances qui influent sur l'exercice de la police et ce que nous pouvons faire pour changer les choses. Le texte complet de l'Analyse de l'environnement de la GRC se trouve à l'adresse www.rcmp-grc.ca.

- **des priorités stratégiques communes** – pour assurer que nous utilisons nos ressources pour atteindre des objectifs communs, en fondant nos actions sur les normes les plus élevées de transparence et de reddition de comptes;
- **la libre circulation des renseignements** – à tous les niveaux, au sein des organisations et avec leurs partenaires;
- **l'interopérabilité des systèmes** – pour assurer des communications en temps réel entre organisations, des deux côtés de la frontière, d'un pays à l'autre;
- **la prestation homogène des services** – pour éliminer les chevauchements et le fractionnement;
- **des économies d'échelle** – pour maximiser nos efforts individuels et collectifs.

Notre cadre de fonctionnement

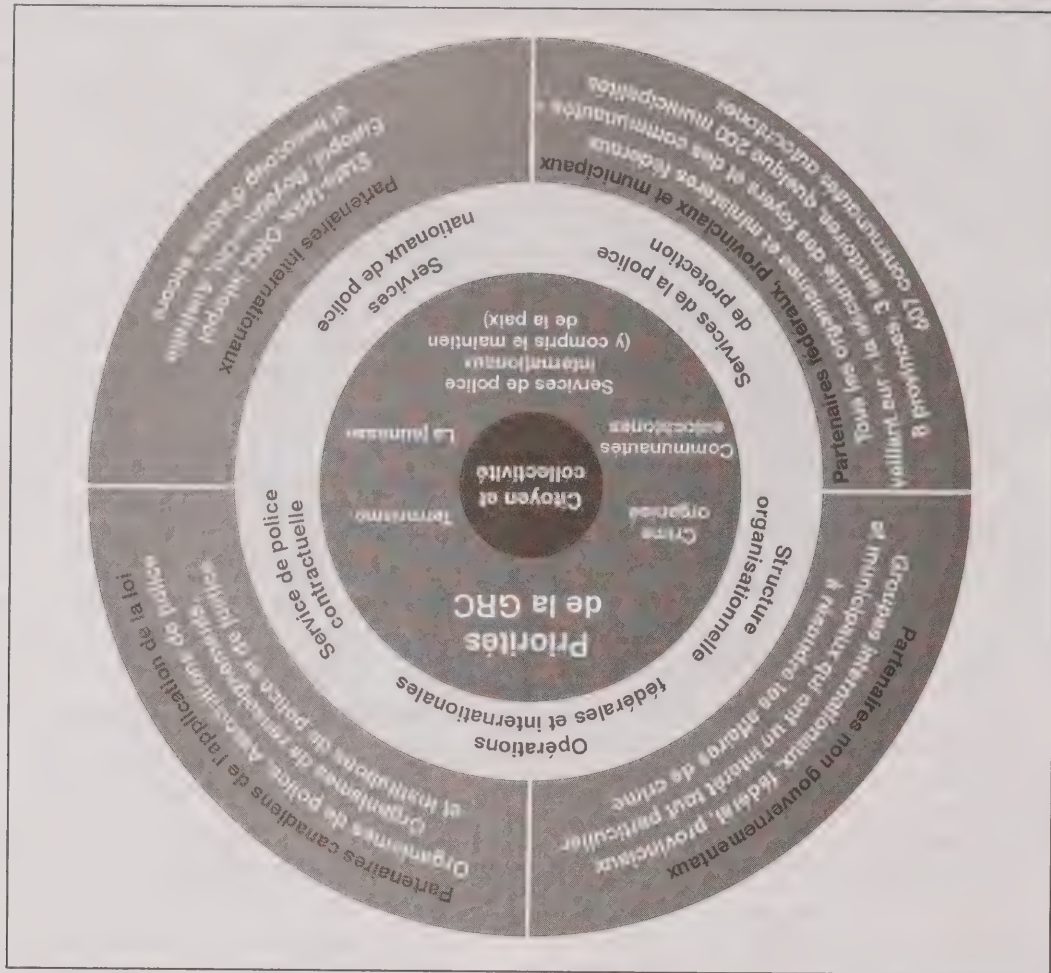
Le contexte de la planification

Les plans et les priorités de la GRC ne sont pas élaborés en vase clos; plusieurs facteurs sont pris en considération.

a. Services de police intégrés

Les services de police intégrés demeurent le fondement de tout ce que nous faisons à l'intérieur de notre cadre stratégique. Ils reposent sur la collaboration avec nos partenaires à tous les niveaux en vue de l'atteinte d'objectifs communs, appuyés par des valeurs et des priorités communes.

Cette mondialisation de la sécurité publique et de la protection s'appuie sur les principes suivants :



Priorités de gestion

Nos visées stratégiques

Nous nous sommes engagés à améliorer nos fonctions essentielles afin de mener à bien nos priorités stratégiques :

- **la prévention et l'éducation** – offrir aux citoyens l'information et les outils dont ils ont besoin pour éviter d'être victimisés, et pour dissuader et prévenir la participation aux activités criminelles
- **les renseignements** – procéder à l'analyse de renseignements exacts et récents sur les suspects, les criminels et les activités et groupes criminels afin que la GRC et ses partenaires puissent repérer et éliminer les menaces contre la société
- **les enquêtes** – mener avec diligence des activités détaillées visant à établir les faits entourant les infractions au *Code criminel* et à d'autres lois, et à les présenter devant les tribunaux
- **l'application de la loi** – intervenir à la suite d'infractions au *Code criminel* et à d'autres lois afin d'arrêter les suspects et de les traduire en justice
- **la protection** – offrir aux dignitaires canadiens et étrangers des services de protection et de sécurité, et assurer la sûreté des voyageurs grâce au Programme canadien de protection des transporteurs aériens
- améliorer nos processus de planification et mettre en place une méthode de gestion du rendement – pour bien évaluer les résultats en fonction de plans et de priorités clairement établis et pour rendre compte de ces résultats
- adopter une approche axée sur le renseignement – améliorer le processus décisionnel à tous les échelons en mettant en place dans l'ensemble la GRC un processus fondé sur le renseignement aussi rigoureux que celui que nous utilisons pour prendre des décisions en matière de police et de gestion, et ce au moyen d'un « outil » exemplaire appelé « Modèle des opérations »
- améliorer les communications – à l'interne et à l'externe pour faire en sorte que chacun obtienne l'information dont il a besoin d'une manière utile, rapide et compréhensible
- mettre en application les principes de la fonction moderne de contrôleur – gestion rigoureuse des ressources axée sur les résultats, gestion consciencieuse des risques et contrôles efficaces
- améliorer notre capacité technologique – condition essentielle pour assurer la diffusion des renseignements et la transparence de nos rapports et pour donner à l'organisation la souplesse dont elle a besoin et lui permettre de s'appuyer sur les renseignements
- améliorer nos capacités en matière de ressources humaines – gestion efficace des ressources humaines afin de nous assurer un effectif durable, adaptable et compétent et de faire en sorte que la bonne personne pour le poste reçoive le soutien dont elle a besoin pour exceller
- améliorer nos processus de planification et mettre en place une méthode de gestion du rendement – pour bien évaluer les résultats en fonction de plans et de priorités clairement établis et pour rendre compte de ces résultats

Nos objectifs stratégiques

Pour réaliser ses buts, ses priorités et ses objectifs stratégiques, la GRC s'appuie sur plusieurs stratégies de gestion :

Nos priorités stratégiques

- **Des communautés autochtones sûres et en santé** : contribuer au bien-être et à la sécurité à long terme des communautés autochtones au moyen d'une approche holistique adaptée à la culture
- **Police internationale** : offrir un soutien efficace aux opérations et initiatives internationales en appliquant des pratiques modernes de gestion et d'évaluation, et en procurant des services qui répondent aux besoins de nos clients et partenaires nationaux et internationaux et qui contribuent aux priorités communes liées à la lutte contre le crime organisé et le terrorisme
- **Terrorisme** : réduire la menace liée à l'activité terroriste en empêchant les terroristes et les extrémistes de sévir ici et ailleurs dans le monde
- **Jeunesse** : réduire le nombre de jeunes touchés par la criminalité, que ce soit comme victimes ou comme contrevenants, en mettant en oeuvre une gamme complète de mesures qui cadrent avec les principes de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, qui s'attaquent aux causes et qui renforcent les capacités communautaires

• **Crime organisé** : réduire la menace et les répercussions du crime organisé en perturbant et en démantelant les organisations criminelles et les échelle nationale qu'à l'échelle internationale

Priorité stratégique	Imputabilité à l'égard des résultats (selon les activités de programme)*	Dépenses prévues 2005-2006 (en milliers de dollars)**	Dépenses prévues 2006-2007 (en milliers de dollars)**	Dépenses prévues 2007-2008 (en milliers de dollars)**
Priorité no 1 – Communautés autochtones	3 – Services de police communautaires, contractuels et autochtones	• 1 849,7	• 1 836,7	• 1 836,7
Priorité no 2 – Police internationale	1 – Opérations fédérales et internationales 2 – Services de police de protection	• 552,0 • 104,0	• 544,2 • 103,7	• 545,4 • 103,7
Priorité no 3 – Crime organisé	1 – Opérations fédérales et internationales 3 – Services de police communautaires, contractuels et autochtones 4 – Opérations relatives aux renseignements criminels 5 – Opérations relatives à la police technique 7 – Services nationaux de police	• 552,0 • 1 849,7 • 62,5 • 156,0 • 136,6	• 544,2 • 1 836,7 • 62,3 • 152,6 • 136,2	• 545,4 • 1 836,7 • 62,3 • 152,6 • 124,1
Priorité no 4 – Terrorisme	1 – Opérations fédérales et internationales 2 – Services de police de protection 3 – Services de police communautaires, contractuels et autochtones 4 – Opérations relatives aux renseignements criminels 5 – Opérations relatives à la police technique 7 – Services nationaux de police	• 552,0 • 104,0 • 1 849,7 • 62,5 • 156,0 • 136,6	• 544,2 • 103,7 • 1 836,7 • 62,3 • 152,6 • 136,2	• 545,4 • 103,7 • 1 836,7 • 62,3 • 152,6 • 124,1
Priorité no 5 – Jeunesse	3 – Services de police communautaires, contractuels et autochtones 5 – Opérations relatives à la police technique 7 – Services nationaux de police	• 1 849,7 • 156,0 • 136,6	• 1 836,7 • 152,6 • 136,2	• 1 836,7 • 152,6 • 124,1

* Principaux secteurs responsables de la mise en oeuvre de la priorité stratégique, conformément à l'architecture des activités de programme (AAP) – voir la section II pour plus d'informations
 ** Affectation des fonds en fonction des activités de programme et non des priorités stratégiques

Aperçu de la GRC

Notre raison d'être –

- La Gendarmerie royale du Canada est le service de police national du Canada. Fière de ses traditions et sûre de pouvoir relever les défis des années à venir, la GRC s'engage à maintenir la paix, à assurer le respect de la loi et à offrir un service de qualité, de concert avec les collectivités.
- Le mandat de la GRC repose sur l'autorité et les responsabilités que lui confère l'article 18 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Dans son expression la plus simple, il consiste à exécuter les lois, à prévenir la criminalité et à maintenir la paix, l'ordre et la sécurité.
- Sur le plan organisationnel, ce mandat complexe consiste à :
- prévenir la criminalité, mener des enquêtes et maintenir l'ordre;
 - exécuter les lois dans des domaines aussi variés que la santé et la protection des recettes de l'État;
 - contribuer à la sécurité nationale;
 - protéger les représentants de l'État, les dignitaires en visite et les missions étrangères;
 - offrir des services de soutien opérationnels essentiels à d'autres services de police et organismes d'application de la loi.

Ressources financières (en milliers de dollars)		
2005-2006	2006-2007	2007-2008
1 936,4 \$	1 932,0 \$	1 924,8 \$

Ressources humaines (équivalents temps plein)		
2005-2006	2006-2007	2007-2008
24 279	24 255	24 233

De nos jours, les enjeux liés à la politique et au maintien de l'ordre sont de plus en plus complexes, horizontaux et planétaires. Pour y faire face avec efficacité, les organismes d'application de la loi et leurs partenaires devront chercher des occasions de travailler ensemble en s'ouvrant aux collectivités et au monde en général.

Cet engagement à l'égard de l'intégration et des partenariats occupe toujours une place importante dans nos plans et nos priorités. Notre façon d'aborder les grands enjeux mondiaux s'appuie sur notre rôle dans la communauté planétaire. Nous renforçons notre collaboration avec nos partenaires américains en nous appuyant sur l'accord pour une frontière intelligente, afin de faciliter les mouvements à la frontière tout en éliminant la criminalité. Nous nous employons à améliorer la coordination et l'échange de renseignements dans la lutte contre le terrorisme et le crime organisé. Toujours soucieux de trouver des façons de fournir le meilleur service possible, nous gérons nos programmes et utilisons nos ressources de manière responsable et efficace.

Notre objectif est de produire des résultats :

- en étant reconnus comme un exemple à suivre dans le domaine de la gestion du rendement à laquelle nous intégrons la planification stratégique des activités et des opérations;
- en réalisant des économies substantielles par l'adoption de politiques de gouvernance des voyages internationaux et en réinvestissant ces économies dans nos priorités stratégiques;
- en mesurant nos progrès et en évaluant les perceptions de nos partenaires (ceux-ci sont de plus en plus satisfaits de la valeur de notre contribution aux priorités liées à la jeunesse et aux Autochtones);
- en obtenant un engagement du gouvernement pour le projet d'identification en temps réel (ITR) et le Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants (CNCEE);
- en contribuant à l'élaboration des initiatives découlant de la Politique canadienne de sécurité nationale, comme le centre d'évaluation intégrée des menaces;

- en appuyant la première évaluation nationale et provinciale intégrée de la menace élaborée par le Service canadien de renseignements criminels (SCRC).

Désireux de nous surpasser, nous misons sur nos forces et des façons novatrices de fournir nos services. À cette fin :

- nous cherchons des occasions de fixer nos objectifs et nos priorités en collaboration avec nos partenaires à tous les niveaux, afin de tirer parti de nos capacités collectives et d'atteindre des objectifs communs;
- nous consultons les organisations clés, afin de contribuer à l'élaboration des politiques publiques en matière de sécurité et de protection;
- nous mettons sur pied des programmes d'échange à l'intention des gestionnaires de différents services de police, afin de favoriser l'échange de renseignements et de solutions et de mieux comprendre les structures et les capacités de chaque organisation;
- nous effectuons un examen exhaustif de nos activités et de nos structures, afin d'assurer que nous appliquons les meilleures pratiques pour optimiser nos résultats et que nous anticipons les besoins en évolution de notre société au lieu de nous contenter d'y réagir;
- nous réitérerons notre engagement à bien gérer les fonds publics par une gestion améliorée des finances et du rendement, afin de rendre compte de façon honnête et responsable de nos réalisations aux Canadiens.

MESSAGE DU COMMISSAIRE

Intégration : Nous devons nous assurer que nos initiatives s'intègrent bien à celles de nos partenaires et reposent sur nos priorités communes, soit d'assurer la sécurité des communautés, de renforcer la sécurité nationale, d'améliorer la gestion des mesures d'urgence et d'accroître notre collaboration avec les États-Unis relativement aux questions qui touchent les deux pays. Nous devons sans cesse nous demander comment nous pouvons collaborer pour élaborer les meilleures stratégies possible et nous devons nous pousser mutuellement à trouver des stratégies collectives novatrices.

Innovation : Le rythme plus rapide que jamais des changements que nous connaissons actuellement nous oblige à réfléchir à ce qui a été efficace dans le passé et à ce qui le sera dans l'avenir. La mondialisation a estompé les frontières. La technologie a accru nos capacités, mais du même coup celles des groupes terroristes et du crime organisé. De nouveaux défis se dessinent pour les forces de l'ordre, notamment relativement à la sécurité publique, à la protection des renseignements personnels, à l'intégrité frontalière, au trafic d'êtres humains, à l'exploitation des enfants, au perfectionnement de la contrefaçon et au blanchiment d'argent. Les choses sont en constante évolution.

Flexibilité : Nous devons composer avec de nouvelles réalités opérationnelles comme une démographie diversifiée, une demande d'imputabilité accrue et une vive concurrence pour obtenir des ressources financières limitées. Nous devons adapter notre façon de veiller à l'application de la loi, mais les défis ne font-ils pas partie de la réalité de la GRC depuis plus de 130 ans?

L'avenir s'ouvre devant nous. Nous avons le sentiment renouvelé que nous appartenons à une grande collectivité et que notre rôle d'assurer la sécurité des foyers et des communautés ne se limite pas à nos propres quartiers, mais s'étend au-delà des frontières. Notre force réside dans nos partenariats, dans notre détermination à nous améliorer et dans notre engagement collectif à veiller à la sécurité publique.

G. Zaccardelli
G. Zaccardelli
Commissaire

La catastrophe inouïe qui a frappé l'Asie du Sud et du Sud-Est a coûté la vie à des milliers de personnes, en laissant d'innombrables autres blessées, sans abri et sans famille. Inimaginables mais pourtant bien réels, les événements comme celui-ci nous rappellent que nous faisons véritablement partie d'une communauté planétaire.



Ce sentiment d'appartenance est très réel : nous savons que les frontières ne sont que des lignes sur les cartes géographiques, nous sommes davantage conscients des conditions dans lesquelles nos voisins vivent et comprenons qu'en situation de crise, nous devons fournir tout le soutien que nous pouvons offrir. Le besoin est grand, et nos jeunes prennent les devants en trouvant des moyens inventifs d'accumuler des fonds et de sensibiliser la population aux répercussions de cette catastrophe naturelle sans précédent.

Bien que nous ne connaissions pas encore toute l'ampleur de cette tragédie et que nous ne soyons pas certains du rôle que notre gouvernement et que la GRC y joueront à long terme, nous nous efforçons d'offrir une assistance immédiate là où nous le pouvons. Nous avons déployé plusieurs spécialistes en identité judiciaire afin d'aider à l'identification des victimes et avons mis sur pied le Groupe de travail sur les personnes disparues à la suite du tsunami. Au cours des prochains mois, nous collaborerons avec nos partenaires en vue de trouver les meilleures façons d'aider les habitants de cette région à rebâtir des communautés entières et, en fin de compte, leur vie.

Nous en sommes venus à comprendre que nous devons intervenir, dans quelque situation que ce soit, doivent être intégrées, novatrices et flexibles.

SECTION I – VUE D'ENSEMBLE

Message de la Ministre

de notre pays. À mesure que le rôle du Canada sur la scène internationale évolue, la GRC continuera d'apporter une contribution remarquable aux efforts de consolidation de la paix et d'édification des nations.

Nous avons accepté de réaliser des plans d'action

conjointes avec les États-Unis dans des domaines clés

comme la sécurité frontalière et la prévention de la

criminalité, et nous sommes déterminés à collaborer

plus étroitement avec notre voisin le plus proche en

vue de protéger nos citoyens, notre commerce et

notre relation de longue date. À cette fin, la GRC a

créé différentes équipes intégrées d'application de la

loi. Ainsi, les équipes intégrées de la police des

frontières connaissent un résultat certain, non

seulement en renforçant considérablement notre

détermination à assurer l'intégrité de nos frontières

mais aussi en améliorant la sécurité des

collectivités.

La sécurité publique et la protection civile sont des

priorités pour la GRC et pour le gouvernement. Mon

ministère s'est donné un programme ambitieux, un

programme que les Canadiens nous demandent de

réaliser au meilleur de leur intérêt. Je suis

persuadée qu'en misant sur nos premières réussites

et sur notre stratégie concertée en matière de

protection et de sécurité, nous serons mieux en

mesure de protéger les droits et les libertés de tous

les Canadiens et d'assurer leur sécurité.

La protection des citoyens et la sécurité publique

demeurent des priorités clés du gouvernement du

Canada et du ministère de la Sécurité publique et de

la Protection civile du Canada. Dans les années à

venir, il nous sera essentiel d'adopter une stratégie

horizontale concertée afin d'assurer la cohésion du

Ministère et des organismes de son portefeuille,

dont fait partie la Gendarmerie royale du Canada

(GRC).

Je suis convaincue que tout le travail que nous avons

accompli jusqu'à présent contribue à faire du

Canada un endroit plus sécuritaire. Parce que la GRC

est le service de police national, ses plans et ses

priorités jouent un rôle crucial pour maintenir notre

qualité de vie et la sécurité du pays.

Nous avons investi dans la prévention de la

criminalité, les services de police et de répression

et les mesures correctionnelles. En partenariat

avec les divers paliers de gouvernement et le

secteur privé, nous avons mis en oeuvre des

stratégies pour venir en aide aux communautés et

aux groupes vulnérables de notre société. Deux des

priorités stratégiques de la GRC – la santé et la

sécurité des communautés autochtones et la

protection des jeunes contre la criminalité –

répondent à cet engagement et occupent une place

importante dans les plans et les priorités de

l'organisation.

Les priorités de la GRC visant le terrorisme, le crime

organisé et la police internationale appuieront

considérablement nos efforts pour assurer la sécurité

L'honorable A. Anne McLellan

Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I – VUE D'ENSEMBLE

•	Message de la Ministre	5
•	Message du Commissaire	7
•	Sommaire et aperçu de la GRC	9
•	Contexte de la planification	13

SECTION II – PLANS, PRIORITÉS ET ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

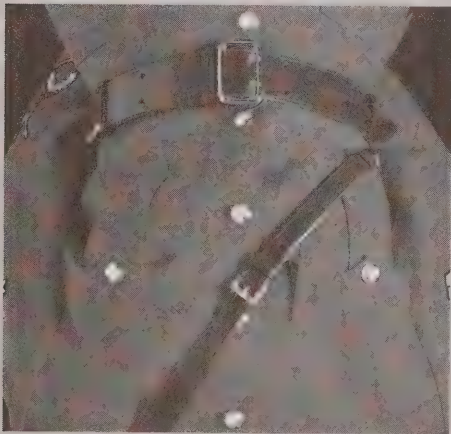
•	Notre architecture des activités de programme	25
•	Nos priorités stratégiques – Plans et priorités	27
•	Services aux communautés autochtones	27
•	Police internationale	31
•	Crime organisé	37
•	Terrorisme	45
•	Jeunesse	50

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

•	Déclaration de la direction	57
•	Renseignements sur l'organisation	58
•	Tableaux financiers	63

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

•	Projets de grande envergure	73
•	Secteurs organisationnels	74
•	Notre méthodologie – La planification stratégique et la gestion du rendement à la GRC	78
•	Notes	83
•	Stigles et acronymes	85



2005-2006
Rapport sur les plans et les priorités
Gendarmerie royale du Canada

L'honorable A. Anne McLellan
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection
civile du Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.lbs-sct.gc.ca

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>
No. de catalogue : B731-2/2006-III-67
ISBN 0-660-62804-X



Gendarmerie royale du Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada



